



Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Hotel The Madeline Kota Bengkulu

Darti¹⁾; Merta Kusuma^{2*)}

^{1,2)} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Bengkulu

Email: ^{2*)} mertakusuma@umb.ac.id

How to Cite :

Darti., Kusuma, M. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Hotel The Madeline Kota Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2) . doi: <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i2>

ARTICLE HISTORY

Received [13 Juni 2022]

Revised [4 Juli 2022]

Accepted [25 Juli 2022]

KEYWORDS

*Organizational Culture,
Work Environment, Work
Family Conflict,
Employee Performance*

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, work family conflict terhadap Kinerja Karyawan Hotel The Madeline Kota Bengkulu, baik secara parsial maupun simultan. Ada beberapa faktor yang akan dibahas dalam penelitian ini, diantaranya budaya organisasi lingkungan kerja dan work family conflict. Obyek dalam penelitian ini adalah di Hotel The Madeline Kota Bengkulu yang berjumlah 55 orang. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara dan kuisioner. Ada beberapa teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, menggunakan uji instrument yakni Uji validitas, Uji reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, koefisien determinasi, dan juga uji hipotesis. Dari hasil uji regresi linier berganda didapat persamaan regresinya yaitu sebagai berikut: $Y = 9,369 + 0,622(X1) + 0,101(X2) + 0,193(X3)$. Sementara hasil pengujian dengan uji hipotesis yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) diperoleh thitung sebesar 5,320 (lebih tinggi dari nilai ttabel, atau thitung > 1,67 (lihat distribusi pada tabel t), dan tingkat signifikansi 0,000 (signifikan < 0.05). Variabel Lingkungan Kerja (X2) diperoleh thitung sebesar 1,006 (lebih rendah dari nilai ttabel, atau thitung < 1,67 (lihat distribusi pada tabel t), dan tingkat signifikansi 0,319 (signifikan > 0.05) dan variabel Work Family Conflict (X3) diperoleh thitung sebesar 1,719 (lebih rendah dari nilai ttabel, atau thitung > 1,67 (lihat distribusi pada tabel t), dan tingkat signifikansi 0,092 (signifikan > 0.05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, artinya terdapat pengaruh baik secara parsial maupun simultan antara Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Work Family Conflict (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hal ini terlihat pada tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 di Hotel The Madelin Kota Bengkulu.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of organizational culture, work environment, work family conflict on employee performance at The Madeline Hotel Bengkulu City, either partially or simultaneously. There are several factors that will be discussed in this study, including the work environment organizational culture and work family conflict. The object of this research is the Hotel The Madeline, Bengkulu City, with a total of 55 people. In this research, the writer uses the method of collecting data by means of observation, interviews and questionnaires. There are several data analysis techniques used in this

study, using instrument tests, namely validity test, reliability test, classical assumption test, coefficient of determination, and also hypothesis testing. From the results of multiple linear regression, the regression equation is as follows: $Y = 9.369 + 0.622(X1) + 0.101(X2) + 0.193(X3)$. Meanwhile, the results of the hypothesis testing that have been carried out can be seen that the Organizational Culture variable (X1) obtained tcount of 5.320 (higher than the table value, or $tcount > 1.67$ (see distribution in table t), and a significance level of 0.000 (significant < 0.05) Work Environment Variable (X2) obtained tcount of 1.006 (lower than ttable value, or $tcount < 1.67$ (see distribution in table t), and significance level of 0.319 (significant > 0.05) and Work Family Conflict variable (X3) obtained tcount of 1.719 (lower than the value of ttable, or $tcount > 1.67$ (see distribution in table t), and a significance level of 0.092 (significant > 0.05). So it can be concluded that the hypothesis is accepted, meaning that there is an effect either partially or simultaneously between Organizational Culture (X1), Work Environment (X2) and Work Family Conflict (X3) on the Employee Performance variable (Y). This can be seen at a significance level of 0.000 < 0.05 in The Madelin Hotel, Bengkulu City.

PENDAHULUAN

Pengaruh perkembangan industri jasa yang cukup meningkat membuat tekanan persaingan bisnis semakin ketat, banyak perusahaan jasa di Indonesia mewajibkan karyawannya untuk meningkatkan keunggulannya disegala bidang dalam pencapaian kinerja yang maksimal. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan, yaitu proses dalam pencapaian target, sesuai dengan standar kinerja yang diterapkan dan diinginkan perusahaan. Sebab, industri jasa merupakan industri yang berkembang dengan pesat di Indonesia. Perkembangan industri jasa telah merambah ke berbagai bidang, misalnya bidang perhotelan, pendidikan dan lain sebagainya. Industri jasa tersebut menuntut sumber daya yang tinggi untuk memuaskan pelanggan menjadi syarat wajib yang dipenuhi oleh pelaku di bidang jasa dengan membangun sistem budaya kerja yang baik.

Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Maka, kinerja yang baik, akan mengarahkan karyawan untuk mengeluarkan segala kemampuan terbaiknya, sehingga tercapai tujuan perusahaan dalam pemenuhan kebutuhan individual. Sebab, kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dengan baik, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu yang telah disepakati bersama.

Untuk itu, bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif, tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Untuk itu, kinerja tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu, tetapi harus juga dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan. Maka, kinerja karyawan perlu dinilai untuk memberikan gambaran atas pencapaian mengenai prestasi ataupun dedikasi yang sudah diberikan karyawan berdasarkan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Dengan demikian, faktor utama dalam pencapaian kinerja perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan, maka perusahaan harus mampu mengarahkan setiap karyawannya agar bisa menunjukkan kinerja yang baik sebagai bukti meningkatnya produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti pada pihak Hotel The Madeline Kota Bengkulu dengan melakukan wawancara kepada bapak Arif Wahyudi General Manager Hotel The Madeline pada tanggal 27 November 2021, bahwa dimana permasalahan hasil kerja dalam memperhitungkan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan yang memiliki kualitas kerja yang

dihasilkan belum berjalan dengan baik, seperti disiplin kerja kurang baik, inisiatif dari daya fikir dan kreativitas yang berkaitan dengan tujuan perusahaan belum berjalan maksimal, sehingga target, kualitas, waktu penyelesaian dan taat asas sebagai indikator keberhasilan terhadap kinerja karyawan tidak berjalan maksimal. Sehingga, ketika dalam bekerja, mereka kurang tanggap ketika diperintahkan dalam mengerjakan sesuatu, sulit diarahkan dan lain sebagainya. Untuk itu, faktor utama yang harus dibangun adalah budaya organisasi.

Budaya organisasi yaitu nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya di dalam organisasi. Nilai-nilai inilah yang akan memberi jawaban apakah suatu tindakan benar atau salah dan apakah suatu perilaku dianjurkan atau tidak.

Namun, permasalahan yang dihadapi dalam peningkatan budaya organisasi yang ada di Hotel The Madeline Kota Bengkulu adalah dimana dalam menjalankan perilaku setiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru tidak dapat dilakukan, belum adanya nilai-nilai dasar organisasi, yang akan berperan sebagai landasan bersikap, berperilaku, sehingga ketika dalam bertindak tidak sesuai pada budaya organisasi yang ada di perusahaan. Selain itu, belum adanya suatu tingkatan dimana pekerja didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko. Belum menunjukkan ketepatan, analisis, dan perhatian pada hal detail. Belum memiliki keputusan manajemen dalam mempertimbangkan pengaruh manfaatnya pada orang dalam organisasi, serta belum secara keseluruhan yang menggambarkan dan disampaikan melalui kondisi tata ruang, cara berinteraksi para anggota organisasi, dan cara anggota memperlakukan dirinya dan pelanggan atau orang lain.

Selanjutnya, faktor lain yang mempengaruhi budaya organisasi dalam memenuhi kebutuhan yang belum berjalan, seperti tidak inovatif dalam memperhitungkan risiko, tidak berorientasi pada hasil, tidak berorientasi pada semua kepentingan karyawan dan berorientasi secara detail, sehingga pencapaian tujuan suatu budaya organisasi di Hotel The Madeline Kota Bengkulu masih minim. Untuk itu, apakah budaya organisasi yang diharapkan akan berpengaruh terhadap lingkungan kerja di perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja di Hotel The Madeline Kota Bengkulu pada dasarnya sudah cukup baik sesuai dengan keinginan perusahaan. Namun masih ada kebutuhan peralatan yang lama belum diganti karena sudah lama, seperti AC, lampu dan tata ruang, peralatan kerja, sehingga mengesankan kurangnya perhatian dari perusahaan. Oleh sebab itu, faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja pada perusahaan di Hotel The Madeline Kota Bengkulu secara garis besar dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Selain faktor lingkungan kerja belum memadai, unsur-unsur psikis yang terjadi dalam bekerja pada karyawan di Hotel The Madeline Kota Bengkulu adalah work family conflict. Pernyataan mengenai work family conflict memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Work family conflict merupakan suatu tekanan konflik yang dialami oleh karyawan antara menjalankan peran sebagai pekerja dan peran sebagai anggota keluarga dalam berbagai aspek. Hal tersebut maksudnya adalah di mana partisipasi dalam peran keluarga lebih sulit dari partisipasi dalam peran pekerjaan, atau sebaliknya partisipasi dalam peran pekerjaan lebih sulit dari pada partisipasi dalam peran keluarga.

Hal yang dihadapi pada work family conflict ini adalah tidak adanya kebijakan dari pimpinan untuk karyawan, dimana karyawan merasa kesulitan dalam memenuhi perannya dalam pekerjaan dan keluarga. seperti konflik berdasarkan waktu, dimana acara keluarga sering dilewati karena sibuk bekerja, konflik berdasarkan tegangan, dimana sepulang bekerja merasa lelah sehingga tidak bisa melaksanakan pekerjaan di rumah dan konflik berdasarkan perilaku, dimana permasalahan di kantor tidak cocok untuk diterapkan di rumah. Dari hal tersebut, maka konflik yang dihadapi oleh karyawan di Hotel The Madeline Kota Bengkulu dalam bekerja, tidak dapat berjalan maksimal.

LANDASAN TEORI

Pengertian Kinerja

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Menurut Afandi (2018:83) bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya Edison, (2016:190). Sedangkan menurut Bangun (2012:231) kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi didefinisikan sebagai “nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya didalam organisasi.” Nilai-nilai inilah yang akan memberi jawaban apakah suatu tindakan benar atau salah dan apakah suatu perilaku dianjurkan atau tidak. Menurut Fahmi (2017:117) “Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu”.

Menurut Sedarmayanti (2014:75) mendefinisikan budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap, dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu disini. Sedangkan menurut Darto (2016:79) mengatakan budaya organisasi adalah sebuah sistem bersama yang meliputi keyakinan, nilai-nilai dan perilaku kelompok yang memiliki perbedaan dengan organisasi lain. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah karakteristik yang menjadi ciri khas suatu organisasi dengan organisasi lainnya.

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Menurut Danang (2015:38) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Desi (2015:25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah menggunakan penelitian lapangan (*Field Research*) dengan menggunakan metode kuantitatif. Metode Kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat, *positivisme* digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, Sugiyono (2018:35). Adapun penelitian ini dilakukan di Hotel The Madeline Kota Bengkulu.

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda merupakan metode analisis yang digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi, analisis regresi linear berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya dua atau lebih Sugiyono, (2013:277).

Regresi linear berganda untuk menentukan ketepatan prediksi apakah ada hubungan yang kuat antara variabel independen (X_1 dan X_2) dengan variabel dependen (Y). Bentuk umum persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y	=	Kinerja
X_1	=	Budaya organisasi
X_2	=	Lingkungan kerja
X_3	=	<i>Work Family Conflict</i>
a	=	Nilai konstanta
e	=	<i>erorr</i>

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat dengan nilai antara nol dan satu. Nilai $R^2 = 0$ berarti variabel bebas tidak memiliki kemampuan dalam menjelaskan variasi variabel terikat dan nilai $R^2 = 1$ berarti variabel bebas memiliki kemampuan dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Menurut Sugiyono (2012:257) analisis koefisien determinasi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD	:	Koefisien determinasi
r^2	:	Koefisien korelasi yang dikuadratkan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi linear untuk lebih dari dua variabel disebut analisis regresi linear berganda Subagyo dan Djarwanto (2009:162). Hasil yang diperoleh dari pengolahan data dengan menggunakan program IBM SPSS Statistics 22 dan menggunakan persamaan regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel. 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,368	3,585		2,613	,012
Budaya Organisasi (X1)	,622	,117	,666	5,320	,000
Lingkungan Kerja (X2)	,101	,100	,130	1,006	,319
<i>Work Family Conflict</i> (X3)	,193	,112	,154	1,719	,092

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 22 yang diolah, 2022

Dari perhitungan menggunakan SPSS versi 24 for Windows didapat persamaan regresinya adalah:

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

$$Y = 9,369 + 0,622(X_1) + 0,101(X_2) + 0,193(X_3)$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisiensi regresi

X_1 = Budaya organisasi

X_2 = Lingkungan kerja

X_3 = *Work Family Conflict*

e = *error*

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta regresi sebesar 9,369 arti apabila variabel Budaya Organisasi (X_1), dan Lingkungan Kerja (X_2) atau nilainya 0 (nol), maka Kinerja Karyawan nilainya 9,369.
2. Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X_1) sebesar 0,622 mempunyai makna bahwa apabila Budaya Organisasi (X_1) ditingkatkan satu satuan, maka akan meningkat Kinerja Karyawan (Y) pada Hotel The Madeline Kota Bengkulu sebesar 0,622 dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja (X_2) dan *Work Family Conflict* (X_3) nilainya konstan.
3. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,101 mempunyai makna bahwa apabila Lingkungan Kerja (X_2) ditingkatkan satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) pada Hotel The Madeline Kota Bengkulu sebesar 0,101 dengan asumsi variabel Budaya Organisasi (X_1) dan *Work Family Conflict* (X_3) nilainya konstan.
4. Koefisien variabel *Work Family Conflict* (X_3) bernilai positif yaitu 0,193, artinya mengalami kenaikan 1 (satu), maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,19. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif antara budaya organisasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) di Hotel The Madeline Kota Bengkulu.

Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel independen (Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja) secara serentak terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar prosentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. R^2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun prosentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. Sebaliknya R^2 sama dengan 1, maka prosentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen. Hasil uji determinasi didalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel. 2. Nilai Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,793 ^a	,629	,608	2,821

Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja

Sumber : Output SPSS 22 yang diolah, 2022.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R square* yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen

0,608. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 60,8% Kinerja Karyawan (Y) pada Hotel The Madeline Kota Bengkulu dipengaruhi oleh variasi kedua variabel independen, yaitu Budaya Organisasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), sedangkan sisanya (100%-60,8% 39,2%) dijelaskan oleh variabel-variabel diluar variabel penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Dengan Uji t

Uji statistik t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas atau variabel independen (X) secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh terhadap variabel terikat atau variable dependen (Y). Hasil uji t atau uji persial ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel. 3. Hasil Pengujian Hipotesis Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,368	3,585		2,613	,012
Budaya Organisasi (X_1)	,622	,117	,666	5,320	,000
Lingkungan Kerja (X_2)	,101	,100	,130	1,006	,319
Work Family Conflict (X_3)	,193	,112	,154	1,719	,092

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 22 yang diolah, 2022.

Melalui perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} ($n-k-1$) = 55-3-1 = 51 (1,67) setiap variabel sebagai berikut:

1. Nilai t_{hitung} variabel Budaya Organisasi (X_1) diperoleh t_{hitung} sebesar 5,320 (lebih tinggi dari nilai t_{tabel} , atau $t_{hitung} > 1,67$ (lihat distribusi pada tabel t), dan tingkat signifikansi 0,000 (signifikan < 0.05) maka keputusannya adalah menerima dugaan sementara (H_0). Dugaan sementara diterima artinya terdapat hubungan yang dignifikan antara Budaya ortganisasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Hotel The Madeline Kota Bengkulu.
2. Nilai t_{hitung} variabel Lingkungan Kerja (X_2) diperoleh t_{hitung} sebesar 1,006 (lebih rendah dari nilai t_{tabel} , atau $t_{hitung} < 1,67$ (lihat distribusi pada tabel t), dan tingkat signifikansi 0,319 (signifikan > 0.05) maka keputusannya adalah menolak dugaan sementara (H_0). Dugaan sementara diterima artinya tidak terdapat hubungan yang dignifikan antara Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Hotel The Madeline Kota Bengkulu.
3. Nilai t_{hitung} variabel *Work Family Conflict* (X_3) diperoleh t_{hitung} sebesar 1,719 (lebih rendah dari nilai t_{tabel} , atau $t_{hitung} > 1,67$ (lihat distribusi pada tabel t), dan tingkat signifikansi 0,092 (signifikan > 0.05) maka keputusannya adalah menolak dugaan sementara (H_0). Dugaan sementara diterima artinya terdapat hubungan yang dignifikan antara *Work Family Conflict* (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Hotel The Madeline Kota Bengkulu.

Pengujian Hipotesis Dengan Uji F

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1 dan X_2) secara bersama-sama, apakah terdapat rpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variable independen yang dimasukan dalam model regresi secara bersama-sama terhadap variabel dependen yang di uji pada tingkat signifikansi 0,05. Dimana nilai F_{tabel} (lihat lampiran distribusi F untuk probabilitas 0,05) adalah sebesar 2,71. Adapun hipotesis (dugaan) yang diajukan dalam uji F ini adalah "terdapat pengaruh Budaya Organisasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)". Hasil uji koefisien signifikansi simultan (uji statistik F) dapat dilihat pada tabel *Coefficients*^a ANOVA^b dibawah ini :

Tabel. 4. Uji F (Uji Secara Simultan)

ANOVA ^b						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	689,489	3	229,830	28,878	,000 ^b
	Residual	405,892	51	7,959		
	Total	1095,382	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Work Family Conflict (X3), Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2)

Sumber : Output SPSS 22 yang diolah, 2022.

Berdasarkan tabel uji hipotesis dengan uji F di atas diperoleh ($F_{hitung} > F_{tabel}$) yaitu ($28,878 > 2,77$) dan ($sig < \alpha = 0,000 < 0,05$), maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_4 diterima, artinya secara simultan variabel Budaya Organisasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan *Work Family Conflict* (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Hotel The Madeline Kota Bengkulu.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang "Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel The Madeline Bengkulu", maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Hotel The Madeline Kota Bengkulu.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak terdapat hubungan yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Hotel The Madeline Kota Bengkulu.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work Family Conflict berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Hotel The Madeline Kota Bengkulu.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Work Family Conflict berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel The Madeline Kota Bengkulu

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh tentang penelitian yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel The Madeline Bengkulu", maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Pada variabel Budaya Organisasi memiliki rata-rata terendah yaitu 3,436. Disarankan perlu meningkatkan pemahaman karyawan mengenai budaya organisasi yang ada guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan juga kinerja dari para karyawan.
2. kepada pemimpin pada Hotel The Madeline Bengkulu kurang memberikan perhatian kepada karyawan, namun karyawannya tetap bekerja dengan baik.
3. Pada variabel Lingkungan Kerja memiliki rata-rata terendah yaitu 3,145. Disarankan sebaiknya para pimpinan dapat lebih aktif dalam mencari dan memahami apa yang diinginkan oleh karyawan agar dapat meningkatkan Kinerja Karyawan yang lebih efektif.
4. Pada variabel work family conflict memiliki rata-rata terendah yaitu rata-rata 3,00. Disarankan bahwa walaupun terdapat konflik karyawan meskipun terjadi ketidak seimbangan antara pekerjaan dan peran didalam keluarga namun karyawan tetap bekerja dengan baik.
5. Disarankan bagi peneliti selanjutnya khususnya penelitian yang sama perlu dipertimbangkan untuk faktor-faktor lain diluar Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan work family

conflict (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) serta dapat mengembangkan jumlah respondennya sehingga akan menghasilkan penelitian yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Ahyari Agus. 2015. Manajemen Produksi dan Perencanaan Sistem Produksi. Yogyakarta. BPFE Yogyakarta
- Amirullah. 2015. Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Aslam et al., 2018. Farmasi Klinis (Clinical Pharmacy) Menuju Pengobatan Rasional dan Penghargaan Pilihan Pasien. Jakarta: PT Gramedia.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Buhali, G. A., & Margaretha, M. 2013. "Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Komitmen Organisasi: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi". *Jurnal Management*, 13(1), 15-34.
- Busro, Muhammad. 2020. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Danang Sunyoto. 2015. Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Darto, Mariman, 2016. Prilaku prososial bagi revolusi mental: Seri penelitian. Malang: Penerbit Selaras Media Kreasindo.
- David C Thomas. And Kerr inkson. 2016. Culture Intelligence. San Francisco: Berrett-Koehler Publisher, inc.
- Dharma Agus. 2014, Manajemen Supervisi. , Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Edison. Emron, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Effendy, Onong Uchjana. 2015. Ilmu, Komunikasi Teori dan Praktek Komunikasi. Bandung: PT. Citra Aditia Bakti.
- Fahmi, Irham. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta
- Frone, M. & Yardley, John. 2017. Developing and Testingan Integrative Model of the Work- Family Interface. *Journal of Vocational Behavior*. 50, 145-167.
- Ghozali, Imam. 2015. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. 2018. Sources of conflict between work and family roles. *Journal of Management Review*. 10, 76-88.
- Hari Sulaksono. 2015. Budaya Organisasi Dan Kinerja. Yogyakarta: CV Budi. Utama
- Hidayah, Siti dan Haryani. (2013). "Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural terhadap Kinerja Karyawan BMT Hudatama Semarang". *Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*. No.35 https://www.naco.org/sites/default/files/documents/EncouragingVisionaryBoardLeadership_NCCAEOct%202012.pdf
- Ishak Asep dan Hendri Tanjung 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Kanasta, Rujsa Mufliha. 2017. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Manyar Garden Hotel Banyuwangi". *Jurnal. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya*.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Lilik, Cornelius Anugrahria. 2016. "Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Work-Family Conflict Terhadap Kinerja Masinis pada UPT. Crew Kereta Api Surabaya Kota". *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 4 Nomor 3- Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Martins, Eddleston, & F. Martinelly, F. 2019. Encouraging Visionary Board Leadership: The Center for Public Skills Training. N. Hackett Avenue, Milwaukee. Diperoleh dari
- Marwansyah. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua. Bandung. Alfabeta.
- Masram, 2017. Manajemen Sumber Daya Profesional. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- McClelland, D.C. 2013. Human Motivation. New York : Cambridge University Press.
- Mubassyr, Ahmad Hilmy 2014. "Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Perawat Wanita Dengan Variabel Intervening komitmen Organisasi Di RSUD Bhakti Dharma Husada Surabaya". Jurnal Manajemen Teori dan Terapan Tahun 7. No. 3, Desember 2014, Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga.
- Mukhsin. 2021. "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Elite Pekanbaru". Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen, Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia 451 Vol. 9 No. 4, Desember 2021 (451-460) e-ISSN 2580-3743.
- Nawawi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta; Universitas Gadjah Mada.
- Nela Pima, Rahmawati, dkk. 2014. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)". Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 8 No.2.
- Nela Pima, Rahmawati, dkk. 2014. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)". Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 8 No.2.
- Nela Rahmawati Pima. dkk. 2014. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)". Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 8 No.2.
- Nela Rahmawati Pima. dkk. 2014. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)". Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 8 No.2.
- Netermeyer, Richard, G., James, S., Boles dan Robert, McMurrian.1996. "Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales". Dalam Journal of Applied Psychology 1996, Vol. 81. No. 4,400-410.
- Netermeyer, Richard, G., James, S., Boles dan Robert, McMurrian.1996. "Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales". Dalam Journal of Applied Psychology 1996, Vol. 81. No. 4,400-410.
- Nitisemito, Alex. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusi. Bandung: Pustaka setia.
- Nitisemito, Alex. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusi. Bandung: Pustaka setia.
- Nurdin, Ismail & Sri Hartati. 2019. Metodologi Penelitian Sosial. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Nurdin, Ismail & Sri Hartati. 2019. Metodologi Penelitian Sosial. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Panbundu, M.T. 2012. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Panbundu, M.T. 2012. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pratama, Adhitya 2012. "Pengaruh Kompensasi Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan kerja (Studi kasus Pada Karyawan PT Kawasan Berikat Nusantara Persero Jakarta).
- Pratama, Adhitya 2012. "Pengaruh Kompensasi Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan kerja (Studi kasus Pada Karyawan PT Kawasan Berikat Nusantara Persero Jakarta).
- Rahmawati, Daryanto. 2015. Teori Belajar dan Proses Pembelajaran Yang Mendidik. Yogyakarta : Penerbit Gavamedia.
- Rahmawati, Daryanto. 2015. Teori Belajar dan Proses Pembelajaran Yang Mendidik. Yogyakarta : Penerbit Gavamedia.
- Rivai, V.2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Murai Kencana

- Rivai, V.2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Murai Kencana
- Robbins dan Judge. 2015. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins dan Judge. 2015. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P & Coulter, Mary. 2013. Manajemen Edisi Kesepuluh. Jakarta:Erlangga
- Robbins, Stephen P & Coulter, Mary. 2013. Manajemen Edisi Kesepuluh. Jakarta:Erlangga
- Safaria, S. 2013. "Efektivitas Campuran Enzim Selulase dari *Aspergillus Niger* dan *Trichoderma Reesei* Dalam Menghidrolisis Substrat Sabut Kelapa". Jkk. 2 (1).
- Safaria, S. 2013. "Efektivitas Campuran Enzim Selulase dari *Aspergillus Niger* dan *Trichoderma Reesei* Dalam Menghidrolisis Substrat Sabut Kelapa". Jkk. 2 (1).
- Saputra, Dhany Bagus. 2014. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Plaza Semarang". Skripsi. Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Saputra, Dhany Bagus. 2014. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Plaza Semarang". Skripsi. Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Sedarmayanti. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Sofyan Harahap Syafri. 2013. Analisa Kritis atas Laporan Keuangan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sofyan Harahap Syafri. 2013. Analisa Kritis atas Laporan Keuangan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Stephen Robbins, P. and Mary Coulter. 2016. Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- Stephen Robbins, P. and Mary Coulter. 2016. Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- Stoner, James A. F. 2012. Manajemen. Prentice-Hall.
- Stoner, James A. F. 2012. Manajemen. Prentice-Hall.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan r&d. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan r&d. Alfabeta. Bandung.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2016. Pengantar Akuntansi. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2016. Pengantar Akuntansi. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusi.Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusi.Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Susilaningsih, Feni Haryanti. 2018. "Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Kantor Dinas Sosial Kota Bima)". e-Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN. Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Malang.
- Susilaningsih, Feni Haryanti. 2018. "Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Kantor Dinas Sosial Kota Bima)". e-Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN. Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Malang.
- Swandini, L.P.Erik. 2020. "Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Karyawan Hotel Matahari Beach Resort & SPA". Jurnal. urusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Indonesia.
- Swandini, L.P.Erik. 2020. "Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Karyawan Hotel Matahari Beach Resort & SPA". Jurnal. urusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Indonesia.
- Torang, Syamsir. 2014. Organisasi dan Manajemen. Bandung: ALFABETA.
- Torang, Syamsir. 2014. Organisasi dan Manajemen. Bandung: ALFABETA.
- Tosi, Tizzo, Carrol, et al 2012. Melnick & Adelberg's Medical Microbiology (26th ed.). New York: McGraw-Hill Medical. h 305-506.
- Tosi, Tizzo, Carrol, et al 2012. Melnick & Adelberg's Medical Microbiology (26th ed.). New York: McGraw-Hill Medical. h 305-506.

- Uha, Ismail Nawawi, 2014. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan kinerja*. Jakarta: Kencana.
- Uha, Ismail Nawawi, 2014. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan kinerja*. Jakarta: Kencana.
- Umi Wita Zahriyah. 2015. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)". *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol.2. No.1. Hal. 1-7.
- Utaminingsih dkk. 2017. "Analisis Determinan Financial Statement melalui Pendekatan Fraud Triangle. Accounting Analysis". *Journal*, 4(1), 1-10. *Jurnal Universtas Negeri Semarang*.
- Utaminingsih dkk. 2017. "Analisis Determinan Financial Statement melalui Pendekatan Fraud Triangle. Accounting Analysis". *Journal*, 4(1), 1-10. *Jurnal Universtas Negeri Semarang*.
- Wardiah, M. L. 2016. *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Pustaka.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widiantara, I Wayan. 2020. "Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention pada Hotel Bambu Indah Gianyar". *Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi)* Volume 19, Nomor 2, 2020; pp. 123-130 ISSN Print: 1978-4007 and ISSN Online: 2655-9943.
- Wulandari, P, dan Affandi, D 2012. An Exploration Local Wisdom Priority in Public Budgeting Process of Local Government. *Int. J. Eco. Res.*, 3 (5) : 61-76.
- Zainul Hidayat, MM & Muchamad Taufiq, MH. 2012. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM). Kabupaten Lumajang". *Jurnal WIGA* Vol. 2 No. 1, M aret 2012 ISSN NO 2088-0944. STIE Widya Gama Lumajang.yogyakarta; Universitas Gadjah Mada.