

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Perkembangan teknologi yang sangat pesat membawa perubahan dalam kehidupan, dan perkembangannya tidak dapat dihindarkan. Ketatnya persaingan di dunia usaha membuat setiap perusahaan harus meningkatkan performanya agar dapat terus bertahan, berjalan dan terus berkembang. Sumber daya manusia menjadi salah satu bagian penting dalam suatu organisasi, karena tanpanya suatu organisasi tidak akan bisa berjalan meskipun sumber daya yang lain telah terpenuhi. Sumber daya apapun yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimal jika tidak ditopang sumber daya manusia yang berkualitas.

Douglas (2000) menjelaskan bahwa setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja tinggi. Menurut Maryati (2014:139) dalam Nenden (2015) Lingkungan kerja yang sehat dan baikakan berpengaruh terhadap kenyamanan kerja karyawan. Jika karyawan merasa nyaman dalam bekerja bisa dipastikan kinerja akan meningkat. Motivasi biasa ditimbulkan oleh faktor internal atau eksternal. Faktor internal berasal dari kebutuhan dan keinginan yang ada dalam diri pribadi seseorang, sedangkan faktor eksternal menjelaskan kekuatan-kekuatan yang ada didalam individu yang dipengaruhi faktor intern yang dikendalikan oleh manajer.

Dengan demikian tenaga kerja dapat dimotivasi melalui banyak faktor, tidak hanya uang atau keinginan untuk kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan kerja yang berarti. Proses peningkatan kesejahteraan karyawan pada dasarnya merupakan upaya pihak manajemen perusahaan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan. Keputusan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan bagi para karyawan dalam pekerjaan mereka (Handoko,1992 dalam Sutrisno, 2010). Kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seseorang seperti malas, rajin dan produktif. Sikap puas atau tidak puas karyawan dapat diukur dari sejauh mana perusahaan atau organisasi dapat memenuhi kebutuhan karyawan. Ketidakpuasan kerja sering tercermin dari prestasi kerja yang rendah, tingkat kemangkiran yang tinggi, sering terjadinya kecelakaan kerja, serta pemogokan kerja yang akan merugikan perusahaan.

Kepuasan kerja karyawan tercermin dari pekerjaannya yang cenderung berhasil yang akan menunjang eksistensi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Berdasarkan referensi yang diperoleh dari jurnal yang ditulis oleh Armanu Thoyib (2005) diketahui bahwa terdapat faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu budaya organisasi. Robbins (2003, dalam Thoyib, 2005) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai yang dipegang dan dilakukan oleh anggota organisasi, sehingga bisa membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.

Menurut Siagian (2002) kinerja perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi, disiplin, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Usaha untuk meningkatkan kinerja, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja. Nitisemito (2000) menyatakan Lingkungan kerja berarti segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan. Apabila lingkungan kerja seseorang baik maka akan memacu timbulnya kepuasan dalam diri karyawan yang pada akhirnya berpengaruh positif pada kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat pekerja lebih giat, bersemangat dan konsentrasi dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

Wibowo (2012:309), menyatakan perbaikan kinerja dilakukan secara berkelanjutan untuk dapat mencapai hasil seperti yang diharapkan dimasa depan. Menurut Sutrisno (2009) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (p.118). Nitisemito (2006) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi dari segala sesuatu yang terdapat di sekitar tempat bekerja karyawan yang mampu memberikan pengaruh bagi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya (dalam Diah, 2015).

Hameed dan Waheed (2011) dalam I Kadek (2013) menyatakan, apabila organisasi fokus pada kegiatan pengembangan karyawan, maka akan membantu dalam meningkatkan keterampilan para karyawan. Kinerja karyawan menurut

Sabir dkk(2012), merupakan elemen penting dari setiap organisasi dan faktor yang paling penting bagi keberhasilan organisasi dan kinerjanya. Perombakan untuk perbaikan kinerja sangat diperlukan organisasi untuk mencapai hasil yang maksimal. Tampubolon (2008) dalam I kadek (2013) menjelaskan, kinerja adalah keberhasilan pusat pertanggung jawaban atau personel dalam mewujudkan sasaran strategik yang telah ditetapkan dengan perilaku yang diharapkan.

Penelitian ini mencoba menganalisis ada tidaknya pengaruh antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Adapun yang menjadi obyek dalam penelitian ini adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa yaitu Hotel Imara Palembang. Hotel Imara Palembang merupakan tempat penginapan yang menyediakan berbagai fasilitas seperti, *business center, resturant, 24 hours in room dining, laundry and dry cleaning, car rental, health spa and massage, meeting rooms and meeting facilities.*

Budaya kerja yang dimiliki tiap individu pada bagian yang ada di Hotel Imara sudah baik namun belum disinergikan dengan maksimal. Budaya kerja yang saling berbagi pengetahuan belum terbentuk sehingga kompetensi masing-masing individu tidak dapat berkembang dan cenderung statis. Semangat dan loyalitas yang tinggi dipengaruhi oleh kemampuan pegawainya serta budaya organisasi yang ada, untuk itu perlu adanya peningkatan kemampuan pegawai dan pembentukan budaya organisasi yang baik sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Berikut ini disajikan tabel karyawan pada tahun 2016 yang dapat dilihat pada tabel 1.1 :

**Tabel 1.1**

**Tabel Jumlah Karyawan Hotel Imara di Palembang tahun 2016**

| <b>Bagian</b>                       | <b>Jumlah Karyawan (Orang)</b> |
|-------------------------------------|--------------------------------|
| Pimpinan ( <i>General Manager</i> ) | 1                              |
| <i>Head Recruitment Development</i> | 2                              |
| <i>Accounting</i>                   | 6                              |
| <i>Engineering</i>                  | 5                              |
| <i>Front Office</i>                 | 6                              |
| <i>Food&amp;Beverage Service</i>    | 12                             |
| <i>Food&amp;Beverage Product</i>    | 12                             |
| <i>Housekeeping</i>                 | 9                              |
| <i>Bellboy</i>                      | 3                              |
| <i>Security</i>                     | 9                              |
| <i>Sales</i>                        | 1                              |
| <i>Storage</i>                      | 1                              |
| <b>Jumlah</b>                       | <b>67</b>                      |

Sumber : Data Hotel Imara di Palembang, 2016

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat jumlah karyawan dan bagian-bagian dalam Hotel Imara pada tahun 2016 sebanyak 67 orang.

Kota Palembang merupakan salah satu kota besar di Indonesia, Pariwisata diyakini sebagai sarana yang efektif untuk meningkatkan pendapatan

daerah, karena selain keberadaannya yang tidak pernah berhenti untuk dicari oleh masyarakat, pariwisata juga membuka peluang usaha bagi masyarakat sekitar yang berarti memacu peningkatan perekonomian daerah. Salah satu bentuk usaha yang terpengaruh untuk ikut berkembang pesat adalah usaha di bidang perhotelan.

Banyaknya acara nasional dan internasional yang diadakan di kota ini mendorong para pengusaha perhotelan untuk berlomba menarik minat pendatang lokal maupun internasional. Hal ini karena banyaknya even-even berskala yang nasional maupun internasional yang digelar di kota yang terkenal jembatan Ampera ini. Para pengusaha mencari peluang dengan meningkatkan pelayanan, melakukan promo serta menyiapkan acara yang menarik. Banyaknya hotel yang dibangun membuat pelanggan memiliki pilihan untuk menginap di hotel yang berkualitas dengan pelayanan terbaik dan harga yang sesuai dengan kalangan ekonomi rendah maupun tinggi.

Usaha perhotelan merupakan suatu jenis usaha didalam industri jasa dan merupakan bisnis yang saat ini berkembang dengan pesat. Pengelolaan hotel harus dapat dijalankan dengan tepat supaya dapat bersaing dilingkungan industri yang semakin kompetitif. Keberagaman budaya kerja yang dimiliki Hotel Imara menjadi aset yang sangat berharga dalam upaya meningkatkan kinerja. Visi yang dimiliki Hotel Imara adalah memberikan pelayanan yang terbaik untuk semua pengunjung hotel. Misi yang dimiliki Hotel Imara adalah menjadikan hotel yang terbaik di Palembang, memberikan kesan kenyamanan dan ketenangan bagi tamu yang berkunjung. Nilai perusahaan yang dijunjung adalah memberikan kualitas dan pelayanan yang terbaik dengan merasakan keanggunan saat menginap di

Hotel Imara Palembang. Jumlah kamar yang disediakan sebanyak 72 ruangan, selain itu juga menyediakan fasilitas. Berikut ini disajikan jumlah hunian kamar Hotel Imara Palembang tahun 2014-2015 yang dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut:

**Tabel 1.2**

**Jumlah Penghuni Kamar Hotel Imara di Palembang tahun 2014 - 2015**

| Tahun | Tipe Kamar           |                    |                      |                   | Jumlah |
|-------|----------------------|--------------------|----------------------|-------------------|--------|
|       | <i>Superior Room</i> | <i>Deluxe Room</i> | <i>Business Room</i> | <i>Suite Room</i> |        |
| 2014  | 4.964                | 3.534              | 3.025                | 72                | 11.595 |
| 2015  | 4.566                | 3.213              | 3.148                | 56                | 10.983 |

Sumber : Data Hotel Imara di Palembang, 2016

Berdasarkan tabel data 1.2 diatas dapat dilihat terjadi penurunan jumlah penghuni kamar dari tahun 2014 sebanyak 11.595 orang menjadi 10.983 orang pada tahun 2015. Hal tersebut dikarenakan banyaknya hotel yang telah dibangun dengan menawarkan fasilitas yang lebih lengkap, kualitas baik, dengan harga yang terjangkau. Persaingan yang sangat ketat pada usaha perhotelan membuat manajemen hotel, ikut meningkatkan kualitas layanannya sehingga harga kamar mengalami peningkatan pada tahun berikutnya. Berikut ini disajikan *room rate* Hotel Imara Palembang tahun 2016 yang dapat dilihat pada tabel 1.3 berikut:

Tabel 1.3

*Room Rate Hotel Imara di Palembang 2014 - 2016*

| <b>Harga Kamar</b> | <b>Tipe Kamar</b>    |                    |                      |                   |
|--------------------|----------------------|--------------------|----------------------|-------------------|
|                    | <i>Superior Room</i> | <i>Deluxe Room</i> | <i>Business Room</i> | <i>Suite Room</i> |
| <b>Tahun 2014</b>  | Rp 475.000           | Rp 550.000         | Rp 620.500           | Rp 1.284.000      |
| <b>Tahun 2015</b>  | Rp 512.000           | Rp 580.000         | Rp 660.518           | Rp 1.347.000      |
| <b>Tahun 2016</b>  | Rp 588.348           | Rp 675.123         | Rp 675.123           | Rp 1.576.735      |

Sumber : Data Imara Hotel di Palembang, 2016

Berdasarkan tabel 1.3 diketahui bahwa terjadi peningkatan harga kamar setiap tahun dikarenakan terus meningkatnya biaya yang harus dikeluarkan oleh pihak hotel. Selain itu kenaikan harga kamar juga mencerminkan kualitas dan pelayanan yang ditawarkan setiap hotel serta naiknya biaya lain-lain. Perasaan puas pelanggan mencerminkan kinerja karyawan yang sudah baik.

Setiap perusahaan perhotelan dituntut untuk melakukan beberapa program peningkatan manajemen, penghematan biaya tanpa mengurangi pelayanan kepada pelanggan agar memiliki daya saing untuk berkompetisi. Dimana kualitas pelayanan tetap menjadi prioritas utama. Kualitas pelayanan dalam hal ini sangat erat kaitannya dengan produktivitas yang memiliki acuan pada kinerja organisasi. Kualitas pelayanan yang baik dapat meningkat jika seluruh karyawan merasa nyaman saat bekerja, faktor yang mempengaruhi semangat bekerja pada karyawan adalah lingkungan kerja dan budaya kerja di dalam setiap bagian pada hotel.



Berdasarkan pengamatan awal yang telah dilakukan pada karyawan Hotel Imara, masih terdapat keluhan konsumen terkait pekerjaan yang dilakukan karyawan. Budaya kerja memberikan dampak secara langsung kepada tiap karyawan sehingga mempengaruhi lingkungan kerjanya. Indikasi ini merupakan gejala awal adanya ketidaksesuaian lingkungan kerja yang kurang baik. Jika hal ini dibiarkan terus menerus maka hal ini akan berdampak negatif pada perusahaan yang bersangkutan pada khususnya, dan kota Palembang pada umumnya.

Budaya kerja yang dimaksudkan adalah ciri sikap perilaku disiplin masuk kerja, kekompakan, loyal terhadap atasan dan hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diacu dari program kerja yang dibuat oleh masing-masing karyawan, dan kegiatan tatap muka yang dilakukan sebagai wujud komunikasi formal. Kondisi seperti ini dapat diduga adanya hubungan antara variabel lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi dengan tingkat prestasi kerjanya. Budaya kerja yang dimiliki pada Hotel Imara dimulai dari pengarahan pagi, melakukan koordinasi jika ada acara yang akan diselenggarakan, dan memberikan pelatihan kepada karyawan, serta mengadakan pelatihan K3 bagi karyawan. Selain itu Hotel Imara juga memberikan donasi kepada masyarakat seperti bantuan kepanti asuhan maupun tempat ibadah.

Lingkungan kerja pada setiap perusahaan berbeda-beda sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Lingkungan kerja pada umumnya harus baik dan kondusif karena menjadikan karyawan merasa nyaman dan senang dilingkungan kerjanya. Karyawan juga

bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan meningkatkan kinerja karyawan serta membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan dalam bekerja. Menurut Sedarmayanti (2001) dalam Devin dan Meilinda (2014), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Penerangan atau Cahaya.
2. Suhu Udara.
3. Suara Bising.
4. Tata Warna di Tempat Kerja.
5. Dekorasi di Tempat Kerja.
6. Ruang Gerak yang diperlukan.
7. Keamanan Kerja.
8. Hubungan antar Karyawan

Melihat pentingnya peran sumber daya manusia, maka tiap perusahaan berlomba untuk meningkatkan kualitas karyawannya, khususnya dibagian resepsionis yang berhubungan langsung dengan pelanggan peningkatan kualitas karyawan diharapkan mampu mendongkrak kinerjanya. Kinerja merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2008). Dengan kinerja karyawan yang semakin meningkat maka tercapainya tujuan dari suatu perusahaan akan lebih mudah. Parlinda (2000) mengatakan bahwa sukses atau gagalnya organisasi dalam pencapaian tujuannya tergantung pada sumber daya manusianya.

Penelitian ini merupakan penelitian replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Nenden dkk. Penelitian ini menggunakan 67 karyawan sebagai sampel pada obyek pengamatan pada Hotel Imara Palembang dengan menggunakan metode sensus. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan variabel budaya kerja dan lingkungan kerja dengan variabel independen yaitu kinerja karyawan. Berdasarkan pemaparan tersebut judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Imara di Palembang”**.

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas dapat dinyatakan rumusan masalah dalam penelitian ini:

1. Bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Imara di Palembang?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Imara di Palembang?
3. Bagaimana pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Imara di Palembang?

#### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Imara di Palembang.

2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Imara di Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Imara di Palembang.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat :

##### 1. Bagi Peneliti

Penelitian ini sebagai tugas akhir untuk memperoleh gelar Sarjana S1. Selain itu, penelitian ini untuk memperoleh gambaran yang nyata mengenai bagaimana pencapaian teori-teori yang telah dipelajari selama masa kuliah terutama dalam bidang Sumber Daya Manusia, khususnya menilai tentang kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan.

##### 2. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Sebagai bahan evaluasi untuk merencanakan strategi perusahaan untuk dapat bersaing.

##### 3. Bagi Akademisi

Sebagai bahan pendukung referensi untuk topik penelitian sejenis yang akan dilakukan.

## **E. Metode Penelitian**

### 1. Jenis penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian studi kasus. Menurut Pollit dan Hungler (1999) menyatakan studi kasus sebagai metode penelitian yang menggunakan analisis mendalam ,yang dilakukan secara lengkap dan teliti terhadap seorang individu, keluarga, kelompok, lembaga, atau unit sosial lain.

### 2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Hotel Imara di Palembang terletak di Jalan Jendral Sudirman No. 1111A Kecamatan Ilir Timur I kota Palembang.

### 3. Subyek Penelitian

Subyek penelitian adalah orang, tempat, atau benda yang diamati sebagai sasaran dalam penelitian. Subyek penelitian dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Imara Palembang, sebanyak 67 orang.

### 4. Obyek Penelitian

Obyek penelitian adalah hal yang menjadi sasaran penelitian (Kamus Bahasa Indonesia, 1998). Adapun obyek penelitian ini adalah: (1) Budaya kerja karyawan Hotel Imara di Palembang (2) Lingkungan kerja karyawan Hotel Imara di Palembang (3) Kinerja karyawan Hotel Imara di Palembang.

### 5. Jenis Data Penelitian

#### a. Data primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang didapatkan dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil

wawancara atau pengisian kuesioner. Data primer penelitian ini diperoleh langsung dari jawaban responden terhadap pernyataan yang dicantumkan dalam kuesioner mengenai Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung, seperti dari buku, jurnal, dan referensi ilmiah yang berkaitan dengan budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

6. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara

Wawancara adalah metode pengumpulan data dengan bertanya secara langsung kepada karyawan Hotel Imara Palembang mengenai permasalahan yang berhubungan dengan judul penelitian ini.

b. Kuesioner

Kuesioner berupa pernyataan dalam bentuk tertutup yang dibagikan kepada karyawan Hotel Imara di Palembang sebanyak 67 orang sebagai responden untuk diisi sebagai data dalam penelitian ini. Teknik ini dilakukan dengan mengajukan pertanyaan tertulis. Adapun skala pengukuran yang dipakai yaitu skala likert. Skor yang diberikan adalah:

- a) Sangat setuju : Diberi skor 5
- b) Setuju : Diberi skor 4

- c) Netral :Diberi skor 3
- d) Tidak setuju :Diberi skor 2
- e) Sangat tidak setuju : Diberi skor 1

c. Dokumentasi

Data-data yang diperoleh dari Hotel Imara Palembang yaitu: data jumlah karyawan, jumlah penghuni kamar, dan *room rate* yang ditawarkan pihak hotel.

7. Penelitian Terdahulu

**Tabel 1.4**  
**Penelitian Terdahulu**

| Judul Penelitian  | Tujuan Penelitian   | Alat Analisis           | Hasil Penelitian  |
|---|---|-------------------------|---|
| Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Aston Graphindo Indonesia.<br>Oleh: Nenden Nur Anisa (2015) | Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawan PT. Aston Graphindo Indonesia. | Regresi Linier Berganda | Semua variabel berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Aston Graphindo Indonesia. |

|   |  |                                |  |
|---|--|--------------------------------|--|
| <p>Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Koran PT.Tempo Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta</p>   | <p>Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Koran PT.Tempo Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta.</p>  | <p>Regresi Linier Berganda</p> | <p>Semua variabel berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Aston Graphindo Indonesia.</p>   |
| <p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dan Karyawan pada Yayasan Tri Asih Jakarta</p> | <p>Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dan karyawan pada Yayasan Tri Asih Jakarta</p> | <p>Regresi Linier Berganda</p> | <p>1) Gaya kepemimpinan dan Budaya Organisasi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.<br/>2) Lingkungan kerja memiliki</p> |



|  |  |  |   |
|--|--|--|---|
|  |  |  | <p>hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> |
|--|--|--|---|

## 8. Teknik dan Analisis Data

### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Menurut Imam Ghazali (2011) untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan skor masing-masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik yaitu jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel yang bernilai positif, maka variabel tersebut maka dikatakan valid. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel bernilai negatif, maka  $H_0$  akan tetap ditolak dengan  $H_1$  diterima.

### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur suatu kuisisioner sebagai indikator dari variabel. Dalam penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*, dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha*  $>$  0,70 (Imam Ghazali, 2011).

a. Uji Asumsi Klasik

Imam Ghozali (2011) menyatakan bahwa model regresi yang baik adalah model regresi yang terlebih dahulu lulus uji asumsi klasik.

1). Uji Normalitas

Uji ini untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

2). Uji Heterokedastisitas

Uji ini untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji heterokedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Gletsjer* dimana uji ini mengusulkan untuk meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen (Gujaratu, dalam Imam Ghozali, 2011).

3). Uji Multikolinearitas

Uji ini untuk melihat ada atau tidaknya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Uji ini melihat pada nilai *inflation factor* (VIF) dan nilai *tolarance*.

b. Analisis Regresi Linear Sederhana

Pengujian ini dilakukan dengan bantuan *software* yang bernama *SPSS for windows 21.0*. Analisis regresi linear sederhana bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh indikator dari variabel *Independen* atau bebas yaitu budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel

dependen atau terikat yaitu kinerja karyawan Hotel Imara Palembang. Adapun rumus regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bx_1 + bx_2$$

Dimana :

Y = kinerja karyawan

X<sub>1</sub> = budaya kerja

X<sub>2</sub> = lingkungan kerja

a = konstanta

b = koefisien

#### 1) Uji T

Uji t ini digunakan untuk mengetahui variabel independen secara parsial yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan kriteria yaitu jika nilai signifikan < 0,05 maka hipotesis penelitian diterima. Jika nilai signifikan > 0,05 maka hipotesis penelitian ditolak.

#### 2) Uji F

Uji f ini digunakan untuk melihat kelayakan model regresi. Uji f memiliki kriteria yaitu jika nilai signifikan < 0,05 maka hipotesis penelitian diterima. Jika nilai signifikan > 0,05 maka hipotesis penelitian ditolak.

### 3) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Nilai  $R^2$  digunakan untuk mengukur tingkat kemampuan model dalam menerangkan variabel independen, tapi karena  $R^2$  mengandung kelemahan mendasar yaitu bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan model, maka penelitian ini menggunakan *adjusted R2* berkisar antara 0 dan 1.

## **F. Sistematika Penulisan**

Guna memberikan gambaran mengenai isi dari penelitian ini, maka akan disajikan suatu sistematika penulisan yang terdiri dari lima bab yang mana masing-masing bab terdiri dari beberapa sub bab, yaitu :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam penulisan bab ini berisi latar belakang masalah, penelitian terdahulu, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Dalam bab ini berisi teori-teori yang mendasari masalah yang diteliti, penelitian terdahulu dan pengembangan hipotesis.

### **BAB III : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Dalam bab ini berisi tentang gambaran umum perusahaan atau badan usaha yang menjadi subyek penelitian. Gambaran umum seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi atau tata kelola perusahaan.

**BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini berisi deskripsi obyek penelitian dan analisis data serta pembahasan hasil penelitian.

**BAB V : SIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bab ini terdiri dari, kesimpulan hasil penelitian, keterbatasan penelitian, serta saran untuk penelitian berikutnya.