

**ANALISIS BAURAN PEMASARAN
DI KAMPUNG BUDAYA SINDANGBARANG, BOGOR**
*(MARKETING MIX ANALYSIS IN THE KAMPUNG BUDAYA
SINDANGBARANG, BOGOR)*

Sarah Iasya¹

Politeknik Negeri Jakarta
sarah.iasya@bisnis.pnj.ac.id

Nur Fitriyani²

Politeknik Negeri Jakarta
nur.fitriyani@bisnis.pnj.ac.id

Chairrun Nisha Nur Rochman³

Politeknik Negeri Jakarta,
chairrun.nisha.nur.rochman.an21@mhs.pnj.ac.id

ABSTRACT

This research discusses Marketing Mix (7p) at Kampung Budaya Sindangbarang. Determination of location based on potential to develop a tourist attraction that allegedly unpopular to many people because of weak marketing, also there is no research on marketing in this destination. The purpose of this study is to analyze the application of marketing mix in Kampung Budaya Sindangbarang according the perception of tourists. This study is using quantitative descriptive approach. The quantitative approach is used to describe statistics analysis. The data collection method used in this research is primary data and secondary data. The number of samples was determined using Slovin theory, and 100 samples were obtained by sample determination using quota sampling. Questioner result is measured by using nominal scale, interval scale and likert scale. The tools used to process data and obtaining the result of calculation is Microsoft Excel and SPSS. The result of this research is indicate that the implementation of the marketing mix at Kampung Budaya Sindangbarang has been done well, but there are still certain things that must be improved so that tourists increase. The conclusion of this research is the characteristics of tourist and the success of the marketing mix in Kampung Budaya Sindangbarang are obtained with an average value of 3.50, also the most influential and the weakest marketing mix element is discovered.

Keywords: *Tourist Perception, Marketing Mix, Kampung Budaya Sindangbarang*

ABSTRAK

Penelitian ini membahas mengenai Bauran Pemasaran i Kampung Budaya Sindangbarang. Penentuan lokasi berdasarkan potensi untuk mengembangkan suatu daya tarik wisata yang diduga masih belum diketahui banyak orang karena belum optimalnya

pemasaran yang dilakukan dan belum adanya penelitian mengenai pemasaran di destinasi tersebut. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis penerapan bauran pemasaran di Kampung Budaya Sindangbarang dilihat dari persepsi wisatawan. Studi ini menggunakan metode pendekatan deskriptif kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mendeskripsikan analisis statistik. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Jumlah sampel ditentukan menggunakan teori *Slovin*, dan didapat 100 sampel dengan penentuan sampel menggunakan *sampling quota*. Hasil kuesioner diukur menggunakan skala nominal, skala interval, dan skala *likert*. Alat yang digunakan untuk mengolah data dan memperoleh hasil perhitungan adalah *Microsoft Excel* dan *SPSS*. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa penerapan bauran pemasaran pada Kampung Budaya Sindangbarang sudah terlaksana dengan baik, tetapi ada hal-hal tertentu yang harus diperhatikan dan diperbaiki agar wisatawannya meningkat. Kesimpulan dari penelitian ini didapatkan karakteristik wisatawan dan keberhasilan bauran pemasaran di Kampung Budaya Sindangbarang dengan nilai rata-rata 3.50 dan diketahuinya elemen bauran pemasaran yang paling mempengaruhi dan yang paling lemah.

Kata Kunci: Persepsi Wisatawan, Bauran Pemasaran, Kampung Budaya Sindangbarang

PENDAHULUAN

Salah satu alat bagi usaha pengembangan pariwisata adalah bauran pemasaran. Bauran Pemasaran menurut Philip Kotler dan Gary Armstrong (1997) merupakan perangkat alat pemasaran taktis yang dapat dikendalikan oleh produk, harga, distribusi, dan promosi yang dipadukan oleh perusahaan untuk menghasilkan respon yang diinginkan dalam pasar sasaran. Dengan demikian, faktor yang ada dalam bauran pemasaran (*marketing mix*) merupakan variabel-variabel yang diharapkan mampu menciptakan kepuasan konsumen, atau dengan kata lain variabel-variabel tersebut akan mempengaruhi kepuasan konsumen dalam membeli suatu produk. Bauran pemasaran memiliki pengaruh penting dalam menunjang kesuksesan suatu daya tarik wisata, dimana kualitas dan penilaian terhadap produk yang dipasarkan menjadi yang utama.

Kampung Budaya Sindangbarang belum diketahui orang banyak karena belum optimalnya pemasaran yang dilakukan. Alasan tersebut yang membuat peneliti memilih Kampung Budaya Sindangbarang sebagai lokasi penelitian. Tujuan Penelitian yaitu: 1) Untuk mengetahui karakteristik wisatawan di Kampung Budaya Sindangbarang; 2) Untuk menganalisis keberhasilan bauran pemasaran di Kampung Budaya Sindangbarang dilihat dari persepsi wisatawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Untuk analisis bauran pemasaran pariwisata di Kampung Budaya Sindangbarang, peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif.

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 10 sampai dengan 18 Desember 2016, di Kampung Budaya Sindangbarang Desa Pasir Eurih, Kecamatan Tamansari, Kabupaten Bogor, Jawa Barat.

Target/Subjek Penelitian

Penentuan Sampel

Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan prosedur penarikan contoh dengan teknik *purposive sampling*, yakni teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Pemilihan sekelompok subjek dalam *purposive sampling* didasarkan atas ciri-ciri tertentu yang dipandang mempunyai sangkut paut yang erat dengan ciri-ciri populasi yang sudah diketahui sebelumnya. Dengan kata lain, unit sampel yang dihubungi disesuaikan dengan kriteria-kriteria yang diterapkan berdasarkan tujuan penelitian (Margono, 2004).

Sampel adalah bagian dari populasi yang dianggap mewakili karakteristik suatu populasi. Apabila yang diteliti adalah bagian dari populasi (sampel), maka teknik pengumpulan data dinamakan teknik *quota sampling*. Dalam menentukan ukuran sampel dari suatu populasi dapat dilakukan dengan beberapa cara, dalam penelitian ini menggunakan Rumus *Slovin*.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Tabel 1
Pengunjung Juni – Agustus 2016

| | |
|--------------|--------------|
| Juni | 553 |
| Juli | 653 |
| Agustus | 1.073 |
| Total | 2.279 |

Sumber: Data Kampung Budaya Sindangbarang, Bogor

Untuk menentukan banyaknya sampel, digunakan jumlah kunjungan wisatawan Kampung Budaya Sindangbarang dimulai dari bulan Juni sampai dengan bulan Agustus 2016. Berdasarkan rumus slovin, maka perhitungan sampel dalam penelitian ini sebagai berikut

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$= \frac{2.279}{1 + 2.279 (0,1)^2}$$

$$= 95,7965$$

$$\sim 100 \text{ sampel (pembulatan)}$$

Keterangan:

n: Ukuran Sampel

N: Populasi, wisatawan yang datang ke Kampung Budaya Sindangbarang.

e: Pada penelitian ini menggunakan kelonggaran 10%.

Jadi, jumlah sampel yang telah ditetapkan berdasarkan hasil perhitungan di atas adalah sebanyak 100 responden diambil dari wisatawan yang datang ke Kampung Budaya Sindangbarang. Data yang dikumpulkan akan diklasifikasikan dalam bentuk tabulasi, kemudian hasil data tersebut akan dijelaskan dan diinterpretasikan ke dalam bentuk deskriptif.

Penentuan Informan

Menurut Sugiyono (2009), penentuan sumber data pada orang yang diwawancarai dilakukan secara *purposive*, yaitu dipilih dengan pertimbangan dan tujuan tertentu. Alasan penentuan informan secara representative karena memiliki kapabilitas dalam memberikan data dan informasi yang diperlukan bagi kepentingan penelitian. Dalam penelitian ini, nara sumber yang dipilih adalah pihak manajemen dan pengelola.

Penelitian hanya menggunakan satu variabel yang merupakan variabel bebas. Berdasarkan metode penyusunan yang digunakan, maka Bauran Pemasaran di Kampung Budaya Sindangbarang ditetapkan sebagai variabel penelitian. Menurut Gusti dan Eka (2012: 34), variabel adalah unsur dari objek yang diteliti, merupakan ciri yang melekat pada objek penelitian tersebut. Sedangkan variabel penelitian adalah kondisi-kondisi yang oleh peneliti dimanipulasikan, dikontrol, atau diobservasi dalam suatu penelitian.

Tabel 2
Variabel dan Pengukuran

| No. | Variabel | Sub Variabel | Indikator | Skala Pengukuran |
|--------------|---|--------------|-----------------------|------------------|
| 1. | Wisatawan Kampung Budaya Sindangbarang, Bogor | Demografi | Jenis Kelamin | Nominal |
| | | | Usia | Interval |
| | | | Pendidikan terakhir | Nominal |
| | | | Daerah asal | Nominal |
| | | | Pekerjaan | Nominal |
| | | | Temas Berkunjung | Nominal |
| | | | Lama tinggal | Nominal |
| | | | Mengetahui tempat ini | Nominal |
| | | | Kegiatan | Nominal |
| Ketertarikan | Nominal | | | |

| No. | Variabel | Sub Variabel | Indikator | Skala Pengukuran |
|------------------------------|---|--------------------------------|-----------------------------|------------------|
| | | | Minat berkunjung lagi | Nominal |
| 2. | Bauran Pemasaran di Kampung Budaya Sindangbarang, Bogor | Produk | Pengalaman Baik | Likert |
| | | | Menambah Pengetahuan | Likert |
| | | Harga | Harga yang sesuai | Likert |
| | | | Alternatif pembayaran | Likert |
| | | | Pemberian informasi | Likert |
| | | Promosi | Potongan harga | Likert |
| | | | Informasi lewat media | Likert |
| | | | Mempromosikan ke orang lain | Likert |
| | | Tempat | Letak operasional | Likert |
| | | | Fasilitas parkir | Likert |
| | Fasilitas pelengkap | | Likert | |
| | Orang | Karyawan yang melayani | Likert | |
| | | Karyawan yang menginformasikan | Likert | |
| | | Kenyamanan dari karyawan | Likert | |
| | Bukti Fisik | Logo Kampung | Likert | |
| | | Budaya Sindangbarang, Bogor | Likert | |
| | | Fasilitas pendukung | Likert | |
| | | Tempat membeli oleh-oleh | Likert | |
| | Proses | Layanan Reservasi | Likert | |
| | | Layanan Registrasi | Likert | |
| Layanan yang tepat dan cepat | | Likert | | |

Untuk mendapatkan data bauran pemasaran di Kampung Budaya Sindangbarang, skala pengukuran yang digunakan, yaitu: 1) Skala Nominal, yaitu angka-angka dalam skala nominalnya hanya dipergunakan untuk identifikasi, penghitungan dan lain-lain. 2) Skala Interval, yaitu angka-angka dalam skala interval memiliki skala interval yang sama di antara angka-angka itu. 3) Skala *Likert* adalah suatu pernyataan dibuat kemudian responden ditanyakan tentang tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan mereka dalam skala berniali lima. Untuk pengisian kuesioner, digunakan skala *Likert* yang merupakan salah satu cara yang paling umum. Skala *Likert* memiliki lima respon yang terdiri dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju sekali, dimana setiap jawaban dapat diberikan *score* sebagai berikut.

Tabel 3
Skala Pengukuran Indikator Penelitian

| Jawaban | Bobot |
|----------------------------|-------|
| Sangat Setuju Sekali (SSS) | 5 |
| Sangat Setuju (SS) | 4 |
| Setuju (S) | 3 |
| Kurang Setuju (KS) | 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

Prosedur

Bahwasanya penelitian deskriptif dirancang untuk mengumpulkan informasi tentang keadaan-keadaan nyata sekarang yang sementara berlangsung. Pada hakikatnya penelitian deskriptif bersifat spesifik, jelas, rinci dan bertujuan menguji teori dengan menggunakan teknik pengumpulan data kuisisioner, observasi dan wawancara terstruktur serta menggunakan instrumen penelitian tes (angket).

Penelitian ini menggunakan survei dengan sampel wisatawan yang diberi sejumlah pertanyaan tertulis tentang topik tertentu yang bertujuan menentukan frekuensi dan presentase tanggapan mereka.

Data, Instrumen, dan Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan dua jenis data, yaitu: 1) Data Primer, menurut Gusti dan Eka (2012: 82) data primer atau data tangan pertama adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan mengenakan alat pengukur atau alat pengambilan data langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari. Dalam penelitian ini, yang dilakukan untuk memperoleh data primer adalah observasi (pengamatan) penyebaran kuesioner dan wawancara. 2) Data Sekunder, menurut Gusti dan Eka (2012: 82), data sekunder atau data tangan kedua adalah data yang diperoleh lewat pihak lain, tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari subjek penelitiannya. Adapun data sekunder dalam penelitian ini adalah studi pustaka dan dokumentasi.

Teknik Analisis Data

Metode analisis data merupakan kegiatan yang dilakukan setelah data dari seluruh responden dan sumber data lain terkumpul. Hal-hal yang perlu dilakukan adalah editing data, pengolahan data dan analisis data. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis statistik deskriptif. Statistik deskriptif merupakan metode atau alat yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsi atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagai mana adanya agar mudah dipahami. Penyajian yang disajikan bisa dalam berbagai bentuk.

Dalam penelitian ini, penyajian data menggunakan SPSS dengan menggunakan kategori *Analisis Frequency* yang sangat berguna untuk memperoleh ringkasan suatu variable individual, kemudian menggunakan *Ms. Excel* sebagai alat bantu dan dengan melakukan penyusunan sebuah tabel frekuensi dan disajikan menggunakan tabel untuk melihat seberapa besar bauran pemasaran di Kampung Budaya Sindangbarang. Untuk

merumuskan cara pengembangannya, maka akan dilakukan analisis secara internal dan eksternal terlebih dahulu. Data yang didapatkan berasal dari hasil wawancara, observasi, serta penyebaran kuesioner pada tempat yang akan diteliti.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Lokasi Penelitian

Kampung Budaya Sindangbarang terletak di Desa Pasir Eurih, Kecamatan Tamansari, Kabupaten Bogor, Jawa Barat. Lokasinya hanya berjarak 6 km dari pusat kota Bogor, dengan jarak tempuh sekitar 30 menit. Luas bangunan Kampung Budaya Sindangbarang adalah 8600m². Adapun batas-batas geografisnya sebagai berikut: 1) Sebelah Utara, Desa Parakan 2. Sebelah Timur, Desa Srigalih 3) Sebelah Selatan, Desa Taman Sari 4) Sebelah Barat, Desa Sukaresmi. Dibangun pada tanggal 4 September 2007, daya tarik wisata ini merupakan salah satu kampung adat dari 20 kampung adat yang ada di Jawa Barat.

Potensi Wisata Kampung Budaya Sindangbarang

Kampung Budaya Sindangbarang dibuat untuk melestarikan aspek kebudayaan lokal kerajaan Pajajaran. Terdapat 78 lokasi situs sejarah Pakuan Sindangbarang, upacara tradisional (upacara adat *Seren Taun*, upacara adat *Neteupken*, upacara adat *Pabeasan*, dan berbagai upacara adat lainnya) dan berbagai kesenian tradisional Sunda.

Selain berwisata, wisatawan dapat mempelajari sejarah, belajar kesenian tari jaipong, alat musik tradisional, pencak silat bahkan pada waktu-waktu tertentu dapat menikmati pertunjukan, seperti pertunjukan tari-tarian, debus dan lain-lain di Kampung Budaya Sindangbarang.



Gambar 1
Kampung Budaya Sindangbarang

Sebagian besar pengunjung Kampung Budaya Sindangbarang adalah pelajar, mulai dari Taman Kanak-Kanak hingga Perguruan Tinggi. Puncak kedatangan wisatawan adalah pada saat Upacara *Seren taun*, mulai dari wisatawan nusantara sampai mancanegara.

Kurangnya Promosi dan Pemasaran di Kampung Budaya Sindangbarang

Dalam melakukan program pemasaran, pengelola Kampung Budaya Sindangbarang menjalin kerjasama dengan biro perjalanan wisata. Dalam hal promosi, pengelola mendapatkan bantuan dari Dinas Budaya dan Pariwisata (Disbudpar) Kabupaten Bogor. Disbudpar juga seringkali memberikan bantuan dana jika ada penyelenggaraan *event* di Kampung Budaya Sindangbarang. Usaha promosi yang dilakukan oleh pengelola awalnya hanya dilakukan secara *door to door* ke sekolah dan perguruan tinggi dengan presentasi dan pembagian brosur. Seiring dengan jaman yang semakin modern, promosi dikembangkan melalui media elektronik, misalnya *website*, *twitter*, *facebook* dan liputan *televisi*. Pemasaran yang dilakukan oleh pengelola masih terbilang minim karena kurang aktifnya kegiatan pemasaran pengelola. Terbukti beberapa tahun belakangan peminat Upacara *Seren* taun menurun. Oleh karena itu, perlu dilakukan kegiatan analisis pemasaran untuk kepentingan pengembangan Kampung Budaya Sindangbarang.

Karakteristik Wisatawan Berdasarkan hasil Kuisisioner, Observasi dan Wawancara dengan Pengelola Kampung Budaya Sindangbarang.

Karakteristik wisatawan dilihat berdasarkan hasil 100 kuisisioner yang telah disebar. Karakteristik responden diperoleh melalui pengambilan data umum berdasarkan aspek demografi, yang meliputi; jenis kelamin, usia, pendidikan, daerah asal, pekerjaan, teman berkunjung, lama tinggal, kegiatan yang dilakukan dan lain-lain juga dilihat dari hasil observasi penulis dan wawancara penulis dengan pengelola.

Karakteristik wisatawan di Kampung Budaya Sindangbarang yang didapat dari penyebaran kuisisioner didasarkan atas dominasi pengisi kuisisioner. Karakteristik tersebut adalah: wisatawan perempuan, berusia 17-24 tahun, berpendidikan SMA, berasal dari Bogor, status pelajar/ mahasiswa, datang bersama teman sekolah/kuliah, berkunjung di Kampung Budaya Sindangbarang selama sejam, mendapatkan informasi dari keluarga, tujuan ke Kampung Budaya Sindangbarang untuk *study tour* dan mereka sangat tertarik dengan Kampung Budaya Sindangbarang.

Banyaknya wisatawan perempuan dibanding laki-laki dipengaruhi oleh tempat wisata yang mengangkat tema budaya dan edukasi, dimana lebih banyak diminati oleh wisatawan perempuan (Gita Octavia, 2014). Wisatawan didominasi oleh usia 17-24 tahun (kelompok anak muda), dengan status pelajar/ mahasiswa, berpendidikan SMA dan dengan tujuan untuk *study tour* dikarenakan seperti yang telah penulis jelaskan bahwa promosi Kampung Budaya Sindangbarang lebih banyak ke sekolah-sekolah dan perguruan tinggi. Wisatawan kebanyakan berasal dari Bogor, karena letak Kampung Budaya Sindangbarang yang ada di Kabupaten Bogor.

Analisis Bauran Pemasaran 7p pada Kampung Wisata Sindangbarang

Hasil kuisisioner indikator 7p bauran pemasaran kepada 100 responden sesuai dengan hasil observasi dan hasil wawancara penulis dengan pengelola Kampung Budaya Sindangbarang. Berikut adalah tabel data dari hasil dari kuisisioner yang telah dibagikan kepada pengunjung:

Tabel 4
Tabel Data dan Hasil Kuesioner

| | KETERANGAN | | TOTAL | RATA-RATA | RATA-RATA | RATA-RATA |
|----|------------------|-------------|-----------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| 1 | Bauran Pemasaran | Produk | Pengalaman | 392 | 3.92 | 3.95 |
| 2 | | | Pengetahuan | 397 | 3.97 | |
| 3 | | Harga | Harga yang sesuai | 384 | 3.84 | 3.58 |
| 4 | | | Alternatif pembayaran | 332 | 3.32 | |
| 5 | | Promosi | Pemberian informasi | 374 | 3.74 | 3.47 |
| 6 | | | Potongan harga | 303 | 3.03 | |
| 7 | | | Informasi lewat media | 327 | 3.27 | |
| 8 | | | Mempromosikan ke orang lain | 385 | 3.85 | |
| 9 | | Tempat | Letak operasional | 363 | 3.63 | 3.30 |
| 10 | | | Fasilitas parkir | 298 | 2.98 | |
| 11 | | | Fasilitas pelengkap | 328 | 3.28 | |
| 12 | | Orang | Karyawan yang melayani | 335 | 3.35 | 3.33 |
| 13 | | | Karyawan yang menginformasikan | 333 | 3.33 | |
| 14 | | | Kenyamanan dari karyawan | 332 | 3.32 | |
| 15 | | Bukti Fisik | Logo Kampung Budaya Sindangbarang | 369 | 3.69 | 3.17 |
| 16 | | | Fasilitas pendukung | 332 | 3.32 | |
| 17 | | | Tempat membeli oleh-oleh | 251 | 2.51 | |
| 18 | | Proses | Layanan Reservasi | 374 | 3.74 | 3.73 |
| 19 | | | Layanan Registrasi | 371 | 3.71 | |
| 20 | | | Layanan yang tepat dan cepat | 373 | 3.73 | |

Bauran pemasaran di Kampung Budaya Sindangbarang bila dijumlahkan mendapatkan jumlah rata-rata 3.50. Nilai 3.50 artinya wisatawan menyatakan bahwa bauran pemasaran baik atau berhasil.

Tujuh elemen bauran pemasaran berhasil diterapkan dalam memasarkan pariwisata Kampung Budaya Sindangbarang dan membuat daya tarik wisata ini menjadi desa wisata pilihan bagi wisatawan ingin memiliki pengalaman seni budaya Sunda. Hasil penghitungan penilaian dibandingkan dengan standar penilaian sebagai berikut:

- a. Nilai 1,00 - 1,49 artinya wisatawan menyatakan bahwa bauran pemasaran tersebut adalah Tidak Baik atau Tidak Berhasil.
- b. Nilai 1,50- 2,49 artinya wisatawan menyatakan bahwa bauran pemasaran tersebut adalah Kurang Baik atau Kurang Berhasil.
- c. Nilai 2,50 - 3,49 artinya wisatawan menyatakan bahwa bauran pemasaran tersebut Cukup Baik atau Cukup Berhasil.
- d. Nilai 3,50 - 4,49 artinya wisatawan menyatakan bahwa bauran pemasaran tersebut Baik atau Berhasil.
- e. Nilai 4,50 - 5,00 artinya wisatawan menyatakan bahwa bauran pemasaran tersebut adalah Sangat Baik atau Sangat Berhasil.

Bauran pemasaran yang paling berpengaruh adalah elemen produk. Wisatawan yang telah mengisi kuesioner menyatakan bahwa setelah mengunjungi Kampung Budaya

Sindangbarang, pengetahuan mereka bertambah dan memberikan pengalaman. Hal ini berdasarkan pertanyaan kuesioner elemen bauran pemasaran produk, yaitu poin menambah pengetahuan yang memperoleh hasil terbesar, 3.97 dan elemen produk poin pengalaman yang tidak kalah tinggi nilai rata-ratanya, yaitu 3.92. Sehingga total rata-rata elemen bauran pemasaran produk dapat adalah 3.95. Kualitas yang menjamin memang menjadi dasar utama bagi setiap orang untuk membeli sesuatu, hal ini juga berlaku pada pembelian jasa.

$$\begin{aligned}\bar{x} &= \frac{x_1 + x_2 + \dots + x_n}{n} \\ &= \frac{3,92 + 3,97}{2} \\ &= 3,95\end{aligned}$$

Keterangan:

\bar{x} = rata-rata hitung
 x_i = nilai sampel ke- i
 n = jumlah sampel

Elemen bauran pemasaran *Physical Evidence* menapatkan nilai rata-rata paling rendah, yaitu 3.17. Responden menyatakan logo Kampung Budaya Sindangbarang yang paling tinggi nilai rata-ratanya, yaitu 3.69. Penilaian terendah jatuh pada toko oleh – oleh dengan nilai rata-rata 2.51, karena di Kampung Budaya Sindangbarang toko oleh-oleh sudah tidak beroperasi dan diganti dengan warung. Sedangkan poin pertanyaan fasilitas pendukung mendapat nilai rata-rata 3.32.

$$\begin{aligned}\bar{x} &= \frac{x_1 + x_2 + \dots + x_n}{n} \\ &= \frac{3,69 + 3,32 + 2,51}{3} \\ &= 3,17\end{aligned}$$

Keterangan:

\bar{x} = rata-rata hitung
 x_i = nilai sampel ke- i
 n = jumlah sampel

SIMPULAN

Berdasarkan temuan studi, dapat ditarik kesimpulan-kesimpulan yang terkait dengan analisis bauran pemasaran Kampung Budaya Sindangbarang, sebagai berikut:

1. Karakteristik wisatawan adalah perempuan, berusia 17-24 tahun, berpendidikan SMA, berasal dari Bogor pelajar/mahasiswa, datang bersama teman sekolah/kuliah,

berkunjung di Kampung Budaya Sindangbarang selama sejam, mendapatkan informasi dari keluarga, dengan tujuan *study tour* dan wisatawan tertarik dengan Kampung Budaya Sindangbarang.

2. Dari kuesioner 100 responden, dapat disimpulkan bahwa bauran pemasaran baik atau berhasil dilihat dari jumlah rata-rata yang diperoleh, yaitu 3.50. Tujuh elemen bauran pemasaran berhasil diterapkan dan membuat desa ini menjadi desa wisata pilihan bagi wisatawan ingin memiliki pengalaman seni budaya sunda.
3. Bauran pemasaran yang paling berpengaruh yaitu elemen produk dengan rata-rata paling tinggi 3.95. Sedangkan elemen bauran pemasaran dengan nilai rata-rata terendah adalah elemen bukti fisik (*physical evidence*), yaitu 3.17.

Saran

Berdasarkan dari pengkajian penelitian di lapangan, maka penulis bermaksud memberikan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pengelola maupun bagi peneliti yang selanjutnya, yaitu sebagai berikut:

Seperti yang sudah dijelaskan, hasil yang diperoleh dari penelitian adalah semua elemen 7p sudah berhasil, tetapi elemen Bukti Fisik (*physical evidence*) yang memiliki nilai terendah. Maka, disarankan agar Kampung Budaya Sindangbarang untuk memperhatikan fasilitas pendukungnya dan toko oleh-oleh diadakan kembali.

Adapun beberapa saran yang perlu diperhatikan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti tentang Kampung Budaya Sindangbarang adalah untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan Kampung Budaya Sindangbarang agar hasil penelitiannya lebih baik dari penelitian sebelumnya, dan selanjutnya diharapkan lebih mempersiapkan diri dalam proses pengambilan dan pengumpulan data sehingga penelitian dapat dilaksanakan dengan lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2005). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Rev. ed). Jakarta: Rineka Cipta.
- Ariyanto. (2005). *Ekonomi Pariwisata*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Asyari, Hasbullah. (2010). *Buku Pegangan Desa Wisata*. Yogyakarta: Tourista Anindya Guna.
- Damardjati, R.S. (1989). *Wisata Budaya*. Jakarta. Gramedia Pustaka Umum.
- David, F.R. (2006). *Manajemen Strategis* (Rev. ed). Jakarta: Salemba Empat.
- Inskeep, Edward. (1991). *Tourism Planning. An Integrated and Sustainable Development Approach*. New York: Van Nostrand Reinhold.
- Kotler, P., dan Gary Armstrong. (1997). *Dasar-dasar Pemasaran*. Jakarta: Prenhallindo.
- Margono, (2004). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Masyhuri dan Zainuddin, M. (2008). *Metodologi Penelitian: Pendekatan Praktis dan Aplikasi*. Bandung: Refika Aditama.

- Oktavia, Gita. (2014). *Analisis Perjalanan Wisatawan Nusantara: Hubungan Karakteristik Sosio Demografi Dengan Motivasi Dan Perilaku Perjalanan Wisata*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Pendit, Nyoman S. (2004). *Ilmu Pariwisata*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Pitana, I Gede. (1999). *Pelangi Pariwisata Bali*. Denpasar: Bali Post.
- Riduwan dan Engkos Ahmad Kuncoro. (2007). *Cara Menggunakan dan Memakai Analisi Jalur (Path Analysis)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta
- Utama, I Gusti Bagus Rai dan Ni Made Eka Mahadewi. (2012). *Metodologi Penelitian Pariwisata dan Perhotelan*. Yogyakarta: CV Andi Offset.

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI THE LUXTON HOTEL BANDUNG**
*(THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND
ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE
AT THE LUXTON HOTEL BANDUNG)*

Asep Ilham Dahlan¹

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata YAPARI Bandung
ilhamdahlan07@gmail.com

Emron Edison²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata YAPARI Bandung
Emron.bdg@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine, examine and analyze the influence of work environment and organizational culture on employee performance at The Luxton Hotel Bandung. This research uses quantitative method with analysis descriptive and verification. The number of samples is 74 which is the total number of the entire existing population. The results showed that by the descriptive variable work environment is in a good category, organizational culture good and good employee performance. While verification of environmental variables work $t_{count} 1,213 < t_{table} 1,993$ and significance $0,229 > 0,05$ means it has but not significant effect on employee performance variables. While organizational culture variable $t_{count} 14,332 > t_{table} 1,993$ and significance $0,000 < 0,05$ means it has an influence positive and significant to employee performance. Simultaneously variable work environment and organizational culture affect employee performance positive and significant, where $F_{count} 197,916 > F_{table} 3,13$, and significance $0,000 < 0,05$. The total effect is 84,8%, while 15,2% of employee performance variables will be influenced by other variables that were not taken into account in the study.

Keywords : *Work Environment, Organizational Culture, and Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, mengkaji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di The Luxton Hotel Bandung. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisa deskriptif dan verifikatif. Jumlah sampel sebanyak 74 yang merupakan jumlah keseluruhan populasi yang ada. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, secara deskriptif variabel lingkungan kerja masuk dalam kategori baik, budaya organisasi baik dan kinerja karyawan baik. Sedangkan secara verifikatif variabel lingkungan kerja $t_{hitung} 1,213 < t_{tabel} 1,993$ dan

signifikansi $0,229 > 0,05$ artinya memiliki pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan variabel budaya organisasi $t_{hitung} 14,332 > t_{tabel} 1,993$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan, dimana $F_{hitung} 197,916 > F_{tabel} 3,13$, dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Total pengaruh 84,8%, sedangkan 15,2% variabel kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel yang lainnya yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Saat ini pariwisata berkembang pesat sehingga banyak jenis wisata yang dapat memberikan pengalaman baru untuk para wisatawan (Lingga, S., Kemala, Z. (2022). Bahkan saat ini, pemerintah terus berupaya mengembangkan pariwisata di seluruh penjuru nusantara.

Sektor pariwisata merupakan sektor yang sangat strategis karena merupakan sumber pendapatan dan peningkatan devisa negara yang berimplikasi pada pendapatan destinasi atau daerah yang dikunjungi oleh para wisatawan (Effendi & Edison, 2022). Pariwisata tidak terlepas dari peranan hotel sebagai sarana penunjang pariwisata itu sendiri, sehingga hotel harus siap dan berbenah diri, apalagi dalam era Masyarakat Ekonomi Asean (Edison, Riyanti, dan Yustiana, 2016).

Di Bandung terdapat banyak hotel, di antaranya Hotel The Luxton. The Luxton merupakan hotel bintang empat. Hotel ini terus berupaya meningkatkan pelayanannya agar dapat bersaing dengan hotel lain baik domestik maupun internasional. Dalam rangka meningkatkan pelayanannya salah satunya melalui peningkatan kinerja pegawai yang kompeten.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu, lingkungan kerja dan budaya organisasi. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Selanjutnya pengertian lingkungan kerja menurut Sedarmayanti dalam Kurniawan & Hazir (2019:119) adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Sedarmayanti, bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Dari beberapa pengertian mengenai lingkungan kerja di atas, terlihat betapa pentingnya lingkungan kerja bagi sebuah organisasi dalam rangka mencapai apa yang menjadi tujuan organisasi. Terlihat di The Luxton Hotel Bandung hal ini menjadi faktor yang perlu segera diatasi, seperti kebisingan ditempat kerja, penerangan di front office sudah cukup baik namun penerangan yang ada di area lain masih belum efektif, lembabnya ruang kerja, sirkulasi udara dan suhu udara di ruang kerja yang kurang

optimal, ruang kerja yang tidak tertata dengan rapi dan kurang bersih. Maka hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja belum efektif dan akan berpengaruh terhadap kinerja.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain budaya organisasi. Budaya organisasi akan membentuk perilaku dan gaya organisasi. Budaya organisasi akan berfungsi secara efektif bila dikawal dan diimplementasikan dengan baik, ditunjukkan dengan perilaku-perilaku positif. Berdasarkan observasi dan wawancara dengan HRD di The Luxton Hotel Bandung ada beberapa hal yang belum optimal diantaranya: adanya karyawan yang masih melanggar aturan seperti karyawan tidak memakai name tag, jam istirahat yang berlebihan, anggota karyawan yang kurang dalam saling menghormati dan memberikan salam *greeting* saat berjumpa sesama rekan kerja. Adanya miss komunikasi antar karyawan, belum optimalnya diskusi antar tim saat ada masalah dan mengatasi masalah.

Budaya organisasi membantu mengarahkan sumber daya manusia pada pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi. Disamping itu akan meningkatkan kekompakan tim antar berbagai departemen, divisi atau unit dalam organisasi, sehingga mampu menjadi perekat yang mengikat orang dalam organisasi bersama-sama.

Tabel 1
Tingkat ketidakhadiran karyawan The Luxton Hotel Bandung
September tahun 2019 – Agustus tahun 2020

| No. | 2019 – 2020 | Absensi | Persentase % |
|-----------|----------------|---------|--------------|
| 1. | September 2019 | 0 | 0% |
| 2. | Oktober 2019 | 0 | 0% |
| 3. | November 2019 | 0 | 0% |
| 4. | Desember 2019 | 2 | 3% |
| 5. | Januari 2020 | 6 | 8% |
| 6. | Februari 2020 | 3 | 4% |
| 7. | Maret 2020 | 4 | 5% |
| 8. | April 2020 | 7 | 9% |
| 9. | Mei 2020 | 5 | 7% |
| 10. | Juni 2020 | 2 | 3% |
| 11. | Juli 2020 | 8 | 11% |
| 12. | Agustus 2020 | 4 | 5% |
| Rata-rata | | 4 | 5% |

Sumber: The Luxton Hotel Bandung data diolah oleh peneliti

Tabel 2
Tingkat ketidakhadiran karyawan The Luxton Hotel Bandung Bulan September tahun 2020 – Agustus tahun 2021

| No. | 2020 – 2021 | Absensi | Persentase % |
|-----------|----------------|---------|--------------|
| 1. | September 2020 | 5 | 7% |
| 2. | Oktober 2020 | 3 | 4% |
| 3. | November 2020 | 7 | 9% |
| 4. | Desember 2020 | 12 | 16% |
| 5. | Januari 2021 | 9 | 12% |
| 6. | Februari 2021 | 4 | 5% |
| 7. | Maret 2021 | 0 | 0% |
| 8. | April 2021 | 0 | 0% |
| 9. | Mei 2021 | 4 | 5% |
| 10. | Juni 2021 | 5 | 7% |
| 11. | Juli 2021 | 2 | 3% |
| 12. | Agustus 2021 | 3 | 4% |
| Rata-rata | | 5 | 6% |

Sumber: The Luxton Hotel Bandung data diolah oleh peneliti

Pada data absensi di atas dapat dilihat bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan di The Luxton Hotel Bandung cukup banyak, terdapat beberapa karyawan yang tidak hadir karena alfa. Dari data di atas dapat dilihat bahwa terdapat fluktuasi kenaikan dan penurunan persentase absensi, pada bulan tertentu persentase di atas 10 persen, dan rata-rata absensi karyawan meningkat 1 persen di tahun 2020 – 2021. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran yang lumayan cukup tinggi. Hal ini apabila dibiarkan terus menerus nantinya akan berdampak serius pada perusahaan dan ini menunjukkan bahwa kinerja yang ada belum optimal. Dalam indikator kinerja karyawan menurut Dessler (2011) kehadiran merupakan poin yang mencerminkan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik melakukan penelitian tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di The Luxton Hotel Bandung.”

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan di The Luxton Hotel Bandung.

Kajian Teori

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana pegawai melakukan aktivitas kerja setiap hari (Mardiana, 2005). Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk bekerja secara optimal. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lebih jauh lagi lingkungan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Menurut Ishak & Tanjung (2003), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat dan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai dengan standar yang betul dan dengan skala waktu yang ditentukan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, seperti yang dikemukakan Sedarmayanti (2009), yaitu: 1) Penerangan; 2) Suhu udara; 3) Kelembaban udara; 4) Sirkulasi udara; 5) Kebisingan; 6) Bau tidak sedap; 7) Tata warna; 8) Dekorasi; 9) Musik di tempat kerja; 10) Keamanan bekerja, dan; 11) Hubungan antar Pegawai

Budaya Organisasi

Pearce & Robinson (2008) mengemukakan bahwa, "Budaya organisasi adalah sekelompok asumsi penting (yang sering kali tidak dinyatakan jelas) yang dipegang bersama oleh anggota-anggota suatu organisasi. Setiap organisasi memiliki budayanya sendiri. Budaya suatu organisasi mirip dengan kepribadian seseorang, sebuah tema yang tidak berwujud namun ada dan hadir, menyediakan arti, arahan, serta dasar atas tindakan. Dalam cara yang sama seperti kepribadian mempengaruhi perilaku seseorang, asumsi yang dimiliki bersama (keyakinan dan nilai) oleh anggota-anggota suatu perusahaan mempengaruhi pendapat dan tindakan dalam perusahaan itu."

Adapun dimensi budaya organisasi menurut Edison, Anwar, & Komariyah (2017):

1. Kesadaran diri. Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layanan tinggi.
2. Keagresifan. Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengejanya dengan antusias.
3. Kepribadian. Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal (dalam perspektif Ishikawa, pakar mutu dari Jepang, setiap bagian internal harus melayani bukan dilayani).

4. Performa. Anggota organisasi memiliki nilai kreativitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien.
5. Orientasi tim. Anggota organisasi melakukan kerja sama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

Kinerja

Kinerja merupakan indikator dari pencapaian yang dihasilkan. Keberhasilannya sangat ditentukan oleh berbagai faktor, seperti lingkungan dan budaya dalam perusahaan.

Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly dalam (Oktaviani, 2014), dikatakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Batasan tersebut mengandung makna bahwa kinerja karyawan dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

Untuk mencapai atau menilai kerja seseorang yang sedang bekerja di suatu perusahaan, ada beberapa dimensi yang menunjang hal kinerja yang menjadi tolak ukur menurut Edison, dkk. (2017) yaitu:

1. Target. Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.
2. Kualitas. Kualitas terhadap hasil yang dicapai, dan ini adalah elemen penting, karena kualitas merupakan mempertahankan kepuasan pelanggan. kekuatan dalam
3. Waktu Penyelesaian. Penyelesaian yang tepat waktu dan/atau penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan. Pengertian pelanggan disini berlaku juga terhadap layanan pada bagian lain di lingkup internal perusahaan/organisasi.
4. Taat asas. Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yang menganalisis tentang lingkungan kerja, budaya organisasi dan kinerja di The Luxton Hotel Bandung.

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan yang bekerja di The Luxton Hotel Bandung. Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil wawancara jumlah karyawan terdiri dari 56 karyawan laki-laki dan 18 karyawan perempuan, sehingga keseluruhan pegawai adalah sebanyak 74 orang. Berdasarkan jumlah populasi yang terdapat pada karyawan The Luxton Hotel Bandung sebanyak 74 orang. Maka dalam penelitian ini semua populasi digunakan sebagai sampel.

Uji Validitas

Kuesioner harus diuji dahulu validitas dari masing-masing pertanyaan yang ada dalam pengambilan data. Untuk mengatur validitas dari masing-masing alat pengambilan data atau kuesioner, dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor item butir-butir

pertanyaan terhadap total skor pada setiap faktor dari masing-masing responden yang diuji coba. Korelasi yang dibentuk berdasarkan teknik korelasi *pearson product moment* dan kemudian dibandingkan dengan nilai tabel. Apabila nilai korelasi yang didapat dari hasil perhitungan lebih besar dari pada nilai korelasi tabel, maka butir pertanyaan yang diuji nilai korelasinya dinyatakan valid dan sebaliknya.

Uji Reliabilitas

Untuk mengukur atau menguji apakah kuesioner yang dipakai untuk mengambil data dalam penelitian ini dapat dipercaya atau reliabel digunakan uji reliabilitas dengan menggunakan koefisien reliabilitas (*Coefficient of Reliability*). Pada penelitian ini koefisien reliabilitas dilihat dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Batas seberapa besar nilai koefisien reliabilitas bisa menunjukkan pertanyaan yang diuji reliabel atau tidak, adalah apabila nilai *Cronbach Alpha* di atas 0,7.

Analisis Regresi Linier Berganda

Digunakan untuk menguji pengaruh atau hubungan antara variabel independen (lingkungan kerja dan budaya organisasi) dengan variabel dependen (kinerja karyawan). Menurut Sugiyono dalam (Arisandi, 2019) persamaan regresi linier berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

- Y = Kinerja karyawan
- a = Koefisien konstanta
- b₁ b₂ = Koefisien regresi
- X₁ = Lingkungan Kerja
- X₂ = Budaya organisasi
- ε = Error, variabel gangguan

Uji Hipotesis

Uji Parsial (uji t)

Hasan (2002:124) mengatakan, Uji t berfungsi untuk mengetahui signifikansi secara parsial antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Setelah dilakukan analisis data dan diketahui hasil perhitungannya, maka langkah selanjutnya adalah membandingkan nilai t hitung dan t tabel atau bisa juga dengan signifikansi t lebih kecil atau sama dengan 0,05 atau lebih besar dari 0.05. Dari keterangan tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan apakah hipotesis (H₀) atau hipotesis alternatif (H_a) tersebut ditolak atau diterima. Kriteria untuk penerimaan dan penolakan suatu hipotesis adalah:

1. Nilai t hitung < t tabel, maka hipotesis nol (H₀) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak
2. Nilai t hitung > t tabel, maka hipotesis nol (H₀) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima

Uji Simultan (uji F)

Uji F dilakukan untuk menguji signifikansi secara bersama-sama antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Menurut Hasan (2002:125) Uji F dilakukan dengan rumus sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2/K}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan :

R = koefisien korelasi linier berganda

n = banyaknya data

k = banyaknya variabel bebas

Setelah dilakukan analisis data dan diketahui hasil perhitungan, maka langkah selanjutnya adalah membandingkan nilai F hitung dengan F tabel atau juga dengan memperhatikan signifikansi F lebih kecil atau sama dengan 0,05 atau signifikansi F lebih besar dari 0,05. Dapat ditarik kesimpulan apakah hipotesis nol (H_0) atau hipotesis alternatif (H_a) ditolak atau diterima.

Kriteria untuk penerimaan dan penolakan suatu hipotesis adalah:

1. Nilai F hitung < F tabel, maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak
2. Nilai F hitung > F tabel, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Masing-masing item dikatakan valid jika memiliki nilai korelasi $\geq 0,30$. Item yang lebih kecil dari 0,30 dapat dinyatakan tidak valid, sehingga perlu diganti atau dihilangkan (Lubis, Hermanto & Edison, 2018). Berikut ini adalah hasil uji validitas item pertanyaan untuk masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 3
Rekapitulasi Item Pernyataan Instrumen

| Varibel | Valid | | Tidak Valid | | Total | |
|-------------------|-----------|-----|-------------|---|-----------|-----|
| | Jumlah | % | Jumlah | % | Jumlah | % |
| Lingkungan kerja | 13 | 100 | - | - | 13 | 100 |
| Budaya Organisasi | 13 | 100 | - | - | 13 | 100 |
| Kinerja | 11 | 100 | - | - | 11 | 100 |
| Jumlah | 37 | | | | 37 | |

Sumber: Data diolah 2021 dari SPSS 20

Berdasarkan hasil uji validitas untuk variabel X1, X2, dan Y kesemuanya menunjukkan nilai diatas 0,30 ini berarti semua pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dapat dinyatakan bahwa semua variabel termasuk reliabel, karena skor r hitung $\geq 0,700$. Dengan demikian instrumen penelitian yang digunakan masing-masing variabel dapat dinyatakan reliabel dan benar-benar sebagai alat ukur yang handal dan memiliki tingkat kestabilan yang tinggi, dalam arti alat ukur tersebut apabila dilakukan secara berulang, hasil dari pengujian instrumen tersebut akan sama. Variabel lingkungan kerja (X_1) terdiri dari 13 pernyataan, variabel budaya organisasi (X_2) terdiri dari 13 pernyataan dan variabel kinerja (Y) terdiri dari 11 pernyataan menunjukkan hasil yang tetap. Menurut Lubis, Hermanto & Edison (2018), “instrumen penelitian dikatakan reliabel jika memiliki nilai $alpha\ cronbach > 0,70$ dari masing-masing variabel”.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4
Koefisien Determinasi

| Model Summary | | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|---|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | R | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .921 ^a | .848 | .844 | | 2.443 |

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,848 atau sebesar 84,8%, yang berarti variabel lingkungan kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Sedangkan 15,2% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel yang lainnya yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan bantuan SPSS 20, sehingga diperoleh hasil analisa sebagai berikut:

Tabel 5
Regresi Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -2.275 | 2.402 | | -.947 | .347 |
| | Lingkungan Kerja | .061 | .050 | .074 | 1.213 | .229 |
| | Budaya Organisasi | .849 | .059 | .871 | 14.322 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi berganda pada tabel 5 didapatkan persamaan regresi, yaitu sebagai berikut:

$$Y = -2,275 + 0,061X_1 + 0,849X_2$$

Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial dan Simultan

Hasil t_{hitung} untuk lingkungan kerja terhadap kinerja secara parsial sebesar 1,213, dengan t_{tabel} 1,993 dan signifikansinya sebesar $0,229 > 0,05$, maka Nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka “ H_0 diterima dan H_a ditolak”, dengan kata lain memiliki pengaruh namun tidak signifikan.

Sedangkan hasil t_{hitung} untuk budaya organisasi terhadap kinerja secara parsial sebesar 14,322 dengan t_{tabel} 1,993 dan signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$, maka Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka “ H_0 ditolak dan H_a diterima”, dengan kata lain lingkungan kerja terhadap kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan. Untuk hipotesis secara simultan lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja menunjukkan bahwa F_{hitung} 197,916 $>$ 3,13, dan signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan demikian “ H_0 ditolak dan H_a diterima”, dengan kata lain variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan.

Pembahasan

1. **Lingkungan Kerja.** Berdasarkan hasil pengolahan data deskriptif, dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan kerja pada kriteria baik (rata-rata 3,93), khususnya untuk pernyataan “hubungan sesama rekan kerja sangat harmonis” dan “saya merasa aman ditempat kerja”. Namun demikian masih terdapat aspek yang belum optimal khususnya “suhu udara ditempat kerja”.
2. **Budaya Organisasi.** Secara keseluruhan Budaya Organisasi berada pada kategori baik (rata-rata 3,92), khususnya pada pernyataan “saya selalu menaati peraturan-peraturan yang ada” dan “saya selalu mengutamakan kualitas pekerjaan”. Namun demikian masih terdapat aspek yang lemah, yaitu pada pernyataan mengenai “anggota saling menghormati dan memberikan salam (greeting) saat berjumpa”.
3. **Kinerja Karyawan.** Berdasarkan hasil pengolahan data deskriptif, variabel Kinerja Karyawan secara keseluruhan berada pada kriteria Baik (rata-rata 4,02), khususnya untuk pernyataan “proses yang saya lakukan transparan dan dapat dipertanggungjawabkan” dan “bagi saya, penyelesaian kerja tepat waktu itu penting dan harus dicapai”. Namun demikian masih terdapat aspek yang lemah, yaitu pada pernyataan mengenai “target yang saya buat/terima, sangat menantang namun realistis”. Contohnya seperti halnya tugas yang diberikan kepada pegawai ini tidak sesuai dengan *jobdesk* nya.
4. **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan The Luxton Hotel Bandung.** Berdasarkan hasil penelitian total pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi berdasarkan hasil pengujian secara statistik menunjukkan bahwa total pengaruh sebesar 0,848. Dan, berdasarkan uji t dan uji F menunjukkan bahwa hasilnya berpengaruh positif dan signifikan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurhaedah, Parno, Tikawati, dan Yovanda dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Islam Negeri Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda dengan hasil positif dan signifikan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dengan ini hasil penelitian tersebut disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan di The Luxton Hotel Bandung secara umum dalam kategori baik.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di The Luxton Hotel Bandung berpengaruh tapi tidak signifikan yang didasarkan pada besarnya nilai t_{hitung} $1,213 < t_{tabel}$ $1,993$ dan signifikansinya sebesar $0,229 > 0,05$. Sedangkan uji pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan The Luxton Hotel Bandung hasil pengujian secara statistik menunjukkan bahwa pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan tersebut signifikan, yang didasarkan pada besarnya nilai t_{hitung} $14,322 > t_{tabel}$ $1,993$ dan signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$.

Untuk uji Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan The Luxton Hotel Bandung Secara Simultan berdasarkan hasil uji bahwa pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja sebesar $0,848$ dan signifikan.

Saran

Bagi peneliti lain dapat meninjau dari aspek kompetensi dan motivasi karyawan yang ada, sehingga dihasilkan

DAFTAR PUSTAKA

- Arisandi, R. D. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel California Bandung*.
- Dessler, G. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Indeks.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Edison, E., Riyanti, A. A., & Yustiana, D. (2016). Budaya Organisasi Dalam Aspek Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Hotel Perdana Wisata, Bandung). *Tourism Scientific Journal*, *1*(2), 134–151.
- Effendi, S. P., Edison, E. (2022). Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan dan Loyalitas Pelanggan Pada Pelanggan Batik Batam Di Dekranasda Kota Batam. *Manajemen dan Pariwisata*, *1*(1), hal 15-32
- Hasan, M. I. (2002). *Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Ghalia Indonesia.
- Ishak, A., & Tanjung, H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Trisakti.
- Kurniawan, R., & Hazir, A. Y. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Yang Berdampak Pada Prestasi Kerja*. *5*, 115–134.
- Lingga, S., Kemala, Z. (2022). Analisis Motivasi Wisatawan Terhadap Keputusan Berkunjung Di Desa Wisata Lamajang. *Manajemen dan Pariwisata*, *1*(1), hal 66-75
- Lubis, Y., Hermanto, B., & Edison, E. (2018). *Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.

- Mardiana. (2005). *Manajemen Produksi*. Penerbit Badan Penerbit IPWI.
- Oktaviani, H. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Sumber Rejeki Rembang Jawa Tengah. *Diponegoro Journal of Management*, 4(1), 1–14.
- Pearce, J. A., & Robinson, R. B. (2008). *Manajemen Strategis: Formulasi, Implementasi, dan Pengendalian*. Salemba.
- Sedarmayanti. (2009). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Nurhaedah, Parno, Tikawati, & Yovanda Novi. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Islam Negeri Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda. *BIFEJ*, 1(2). <https://journal.uinsi.ac.id/index.php/bifej/article/view/3900>