

## Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Housekeeping Department di Ayodya Resort Bali

I Wayan Yoghi Dharsana<sup>1)</sup>, Anak Agung Putri<sup>2)</sup>, Agung Sri Sulistyawti<sup>3)</sup>  
<sup>1,2,3</sup>Sarjana Terapan Pengelolaan Perhotelan, Fakultas Pariwisata, Universitas Udayana  
Email : [wayanyoghidharsana@gmail.com](mailto:wayanyoghidharsana@gmail.com)

### Abstrak

Pentingnya peranan Sumber Daya Manusia bagi setiap organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, untuk itu karyawan perlu memiliki *skill* atau keterampilan yang handal dalam menangani setiap pekerjaan. Dalam upaya pencapaian hasil kinerja karyawan yang optimal dalam melayani bentuk jasa, dalam Management telah membentuk suatu upaya strategi dalam membenahi kinerja karyawan, oleh sebab itu budaya kerja karyawan *housekeeping* di ayodya resort bali yang negatif yang terus dilakukan terlihat dari kebiasaan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu yang di berikan selesai, sehingga karyawan memberikan dampak negatif terhadap *cleanliness* kamar hotel maupun tempat umum lainnya. Karyawan *housekeeping* harus bisa menjaga kualitas kerja dengan pelayanan terbaik, sehingga terlihat bagaimana kinerja karyawan yang kurang baik dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang di berikan *management*. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data kualitatif dan kuantitatif, teknik sampel yang digunakan yaitu *no-probability sampling* dengan menggunakan *purposive sampling* dengan jumlah responden yang didapat yaitu 52 responden. Teknik analisis data yang digunakan yaitu deskriptif kuantitatif menggunakan nilai skala sikap dengan interval 1 – 4, dan analisis regresi linier sederhana. Analisis data selanjutnya menggunakan deskriptif kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa, rata-rata respon karyawan *housekeeping* terhadap budaya kerja ternyata didapatkan hasil yang baik yaitu rata-rata memberikan respon setuju dengan hasil output mean sebesar 3.15. Sedangkan untuk kinerja karyawan, hasil output respon karyawan rata-rata karyawan juga menjawab dengan respon setuju yaitu sebesar 3.15. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *housekeeping department*

**Kata Kunci :** Budaya Kerja dan Kinerja Karyawan, *Housekeeping Department*, Regresi Linier Sederhana.

### Abstract

*The importance of the role of Human Resources for every organization is expected to improve employee performance, for that employees need to have reliable skills or skills in handling every job. In an effort to achieve optimal employee performance results in serving forms of service, Management has formed a strategic effort in improving employee performance, therefore the negative work culture of housekeeping employees at Ayodya Resort Bali can be seen from the employees' habits in completing work before time. given is complete, so that employees have a negative impact on the cleanliness of hotel rooms and other public places. Housekeeping employees must be able to maintain the quality of work with the best service, so that it can be seen how the employee's performance is not good in completing the tasks and responsibilities given by management. Types of data used in this study are qualitative and quantitative data, the sample technique used is no-probability sampling using purposive sampling with the number of respondents obtained, namely 52 respondents. The data analysis technique used is descriptive quantitative using attitude scale values with intervals of 1 - 4, and simple linear regression analysis. Further data analysis used qualitative descriptive. The results of this study indicate that, on average, the response of housekeeping employees to work culture has good results, that is, on average, they give a response that agrees with the mean output of 3.15. As for employee performance, the results of employee response outputs on average employees also answered with an agreed response, namely 3.15. Work culture has a positive and significant effect on the performance of the housekeeping department employees.*

**Keywords :** Work Culture and Employee Performance *Housekeeping Department*, Simple Linear Regression.

### 1. PENDAHULUAN

Aspek budaya kerja menurut Marthis dan Jackson (2001) yaitu suatu nilai-nilai dan kepercayaan yang memberikan arti kepada anggota organisasi untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan, sehingga anggota organisasi mampu memahami nilai – nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak atau berprilaku.

Apabila budaya kerja tersebut berjalan baik maka akan mendorong timbulnya kinerja karyawan yang baik pula. Berdasarkan hasil observasi pada bagian *order taker* di ketahui jumlah keluhan atau *complaint* di tahun 2019 pada *housekeeping department* di ayodya resortbali dapat dilihat pada tabel 1.3 mengenai data keluhan yang masuk ke *housekeeping department*.

Tabel 1 Data keluhan (*complaint*) di *Housekeeping department*

n	Complaint	Jumlah
1	Ac Proplem	25
2	Cleanliness	37
3	Insect	7
4	Leaking	55
5	Noisy	27
6	Toilet Problem	43
7	Project <i>Housekeeping</i>	15

Sumber : *Housekeeping* Ayodya resort Bali, 2019.

Budaya kerja yang dimiliki karyawan *housekeeping* ayodya resort bali sesuatu yang sudah membudaya di lingkungan kerja baik budaya kerja yang negatif. Berdasarkan tabel 3.1 dan wawancara dengan *assistant executive housekeeper* Bapak Alit Dana Wirama, budaya kerja negatif yang dilihat dari kebiasaan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu yang di berikan selesai, sehingga karyawan memberikan dampak negatif terhadap *cleanliness* kamar hotel maupun tempat umum lainnya. Terlihat dari *complaint* dan *guest comment* yang mengeluh dengan kebersihan, kecepatan dan kelengkapan dalam bekerja. Sehingga terlihat bagaimana kinerja karyawan yg kurang baik dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang di berikan *management*.

Pentingnya peranan sumber daya manusia bagi setiap organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, untuk itu karyawan perlu memiliki *skill* atau keterampilan yang handal dalam menangani setiap pekerjaan. Kinerja karyawan di Ayodya Resort Bali masih perlu di tingkatkan, terlihat dari kinerja karyawan yang kurang menerapkan *standart oprasional prosedur*. Dari laporan *housekeeping supervisor* yang melakukan *double check* pada kamar tamu dan tempat umum di area hotel yang masih melihat kekurangan dalam kelengkapan dan kebersihan kamar. Dalam upaya pencapaian hasil kinerja karyawan *housekeeping* yang optimal dalam melayani bentuk jasa di Ayodya Resort Bali telah membentuk suatu upaya strategi dalam membenahi kinerja karyawan, oleh sebab itu *staff housekeeping* diperlukan adanya perubahan suasana kerja berupa perubahan cara pola pikir, dan cara bertindak dalam menjalankan kegiatan oprasional perusahaan.

Menurut (suswanto dan Priansa, 2013) kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta prilaku dan tindakan. Dengan demikian, program transformasi kultural di suatu perusahaan dapat berjalan dengan baik apabila perusahaan yang telah menjalankan hal tersebut akan memiliki ciri-ciri perubahan yang bersifat sangat mendasar dari segi strategi, dan menyeluruh sehingga tujuan yang telah ditetapkan dalam bentuk visi dan misi yang dapat terlaksana.

Budaya kerja yang berlaku di Ayodya Resort Bali merupakan wujud nyata dari aktualisasi budaya organisasi yang merupakan suatu program training untuk para karyawan dalam memberikan pelayanan untuk tamu sesuai dengan *standart oprasional prosedur hotel* dalam upaya pembaruan *standart oprasional prosedur* hotel yang baru agar lebih efisien dan efektif sehingga dapat memberikan pengaruh yang lebih baik bagi kinerja karyawan. Melihat pentingnya peranan budaya kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan maka saya terdorong untuk meneliti tentang “Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Housekeeping* Department di Ayodya Resort Bali”.

## 2. METODE PENELITIAN

Ayodya Resort Bali merupakan hotel dengan klasifikasi hotel bintang lima yang berdiri diatas tanah seluas 11.5 hektar di sepanjang garis pantai Nusa Dua di kawasan perhotelan BTDC. Ayodya Resort Bali berjarak 12 km dari Bandara Ngurah Rai atau 15 menit dengan kendaraan bermotor dan 30 km dari pusat kota Denpasar atau sekitar 30 menit dengan kendaraan bermotor.

Menurut Wardiyanta (2010:13) definisi oprasional variabel digunakan untuk memperjelas dan membatasi penelitian ini serta untuk membahas ruang lingkup permasalahan penelitian, maka perlu dijelaskan definisi semua variabel yang ada dalam permasalahan yang akan dibahas. Penelitian ini menggunakan variabel yaitu variabel bebas (X) budaya kerja. Budaya kerja yang dimaksud menurut Tri

Guno (2003:8) adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. Variabel terikat (Y) kinerja. Kinerja yang dimaksud Mangkunegara (2002) mendefinisikan kinerja atau prestasi kerja sebagai hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Definisi oprasional variabel dalam penelitian ini digunakan teknik maaping konsep yaitu teknik yang memadukan konsep dari beberapa ahli, setelah itu diambil beberapa faktor yang sesuai dengan masalah yang dihadapi di lokasi penelitian. Berikut teknik mapping konsep yang digunakan penelitian pada tabel 3.1

Tabel 2 Definisi Oprasional Variabel dan Indikator

Variabel	Indikator	Sub Indikator	
<b>Budaya Kerja (X) Triguno (2003:4)</b>	<b>Kerja keras</b>	Mengerjakan pekerjaan tanpa mengenal lelah.	
		Dalam melaksanakan pekerjaan selalu berkordinasi dengan atasan tentang pekerjaan yang belum dapat dikerjakan.	
	<b>Ulet</b>	Selalu berusaha bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan.	
		Membantu teman yang belum selesai mengerjakan pekerjaan agar pekerjaan selesai tepat waktu.	
	<b>Disiplin</b>	Absensi keadiran sangat penting dalam penegakan disiplin kerja.	
		Selalu pakai seragam saat bekerja.	
		Selalu datang tepat waktu saat bekerja.	
		Selalu minta ijin saat ada kegiatan keluar saat jam kerja berlangsung.	
	<b>Produktifitas</b>	Selalu melakukan hal baru dalam melakukan pekerjaan baru.	
		Manajemen memberikan kebebasan cara menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	
	<b>Motivasi</b>	Melakukan pekerjaan dengan inisiatif sendiri tanpa ada perintah dari atasan.	
		Berusaha menyelesaikan pekerjaan harus sesuai dengan standart yang sudah ditentukan manajemen	
		<b>Dinamik</b>	Kreativitas karyawan sangat diperlukan dalam menyelesaikan masalah manajemen.
			Bersama-sama mencari solusi untuk menumbukan cara kerja baru untuk karyawan yang belum mencapai tujuan manajemen.
<b>Konsekuen</b>		Membagi waktu antara bekerja dengan kegiatan training dari manajemen.	
		Selalu bertanggung jawab pada semua pekerjaan yang diberikan.	
		Selalu mempertanyakan kualitas kerja dengan memberikan pelayanan terbaik.	
<b>Responsive</b>		Merespon training dari manajemen dan menerapkan dalam bekerja.	
		Mencoba menegur teman yang melakukan kesalahan dalam bekerja dan membantu agar kesalahan tidak terulang lagi.	
<b>Mandiri</b>		Berusaha selalu mencari pembaaruan pengetahuan tentang pekerjaan.	
		Melakukan pekerjaan dengan cepat dan baik.	

<b>Kinerja (Y) Gomes (2001)</b>	<b>Kuantitas Kerja</b>	Karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai target yang ditentukan perusahaan.
	<b>Kualitas Kerja</b>	Karyawan mampu melaksanakan tugas dengan teliti dan asil kerja dengan kualitas yang baik
	<b>Pengetahuan Kerja</b>	Karyawan memiliki pengetahuan yang luas mengenai produk yang ada dalam pekerjajanya
	<b>Kreatifitas</b>	Karyawan memiliki kreativitas dalam hal ide, gagasan, dan tindakan dalam melaksanakan tugas
	<b>Kerja Sama</b>	Bekerja sama untuk mencapai tujuan manajemen
	<b>Kesadaran</b>	Karyawan memiliki kesadaran dan tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan pekerjajanya
	<b>Inisyatif</b>	Karyawan memiliki inisyatif dalam mengambil keputusan yang tepat sebelum di printakan serta dalam menyelesaikan masalah
	<b>Kualitas Personal</b>	Karyawan memiliki kepribadian, sifat, dan sikap yang baik dalam bekerja

Sumber: Data Pribadi, 2020

Jenis dan sumber data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah jenis data : Data kualitatif dalam penelitian ini meliputi gambaran umum tentang Ayodya Resort yang mencakup sejarah, fasilitas hotel dan juga mengenai fasilitas-fasilitas yang tersedia di dalamnya. Dan Data Kuantitatif dalam penelitian ini seperti jumlah karyawan hotel , jumlah sampel untuk karyawan Hotel , hasil kuisioner, serta hasil analisi yang akan digunakan. Berdasarkan sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini diklasifikasikan menjadi dua, antara lain : Sumber data primer dan Sumber data sekunder . Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah memberikan kuesioner pada *Housekeeper manager*, wawancara, observasi dan dokumentasi.

Teknik analisis data deskriptif kualitatif yaitu penggambaran data yang diperoleh kemudian disajikan secara sistematis dengan menggunakan kalimat yang mudah dimengerti. Data yang terkumpul dengan pengamatan langsung (observasi) di lokasi penelitian dan kuesioner dengan teknik *skala likert*. Data yang terkumpul dengan pengamatan langsung di lokasi penelitian dengan cara observasi, wawancara tidak terstruktur, dokumentasi, kuisioner dan studi kepustakaan. Dan Analisis Kuantitatif Teknik analisis data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap , pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tentang suatu kejadian atau permasalahan. dalam penelitian ini terbagi menjadi beberapa pengujian, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Regresi Linier Sederhana , Uji Signifikansi, Koefisien Determinasi.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden digunakan untuk mengetahui keragaman dari responden yang digolongkan berdasarkan kategori jenis kelamin, umur, dan pendidikan. Karakteristik penting untuk diketahui yang bertujuan untuk mengetahui data responden yang dikaitkan dengan budaya kerja ataupun kinerja karyawan. Jumlah responden yang dilibatkan pada penelitian ini sebanyak 52 responden yang merupakan karyawan. Untuk memperjelas karakteristik responden dimaksud, maka disajikan tabel mengenai data responden seperti yang dijelaskan berikut ini.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

<b>No</b>	<b>Karakteristik Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
1	Perempuan	20	38.4%
2	Laki-laki	32	61.6%

	Total	52	100%
--	-------	----	------

Sumber : Olah Data Penelitian, 2021

Berdasarkan hasil instrumen yang disebarkan kepada responden yaitu karyawan *housekeeping department* di Ayodya Resort Bali, diketahui jumlah karyawan laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan perempuan. Adapun jumlah persentase dari 52 karyawan yaitu perempuan 77%, sedangkan laki-laki sebanyak 23%.

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

n	Karakteristik Umur Karyawan	Jumlah	Persentase
2	21 – 30 tahun	15	19.2%
3	31 – 40 tahun	22	61.6%
4	Di atas 41 tahun	15	19.2%
	Total	52	30

Sumber : Olah Data Penelitian, 2021

Berdasarkan hasil instrumen yang disebarkan kepada responden yaitu karyawan *housekeeping department* di Ayodya Resort Bali, diketahui paling tinggi yaitu karyawan yang berumur lebih dari 31-40 tahun sebanyak 61.6%, lalu diikuti oleh karyawan yang berumur 21-30 tahun sebesar 19.2%. Dan angka yang sam juga untuk karyawan yang berumur di atas 40 tahun sebesar 19.2%.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

N	Karakteristik Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	SMA/Sederajat	43	82.7%
2	Diploma	9	17.3%
3	Sarjana	0	0%
	Total	52	100

Sumber : Olah Data Penelitian, 2021

Berdasarkan hasil instrumen yang disebarkan kepada responden yaitu karyawan *housekeeping* Ayodya Resort Bali, diketahui paling tinggi yaitu karyawan yang memiliki status pendidikan SMA/ sederajat dengan persentase sebesar 82.7%, kemudian kedua yaitu responden yang berpendidikan diploma sebesar 17.2%.

## 2. Hasil

Dalam menjelaskan hasil deksripsi respon karyawan *housekeeping* pada variabel budaya kerja dan kinerja karyawan didapatkan dari hasil respon 52 karyawan yang memberikan tanggapannya tentang dua variabel tersebut. Dalam melakukan analisis kuantitatif ini dicari output rata-rata setiap indikator yang di jawab oleh para responden.

### 1. Hasil deksripsi variabel budaya kerja

Hasil deksripsi variabel budaya kerja akan dijelakan terkait dengan 22 sub indikator dari 10 variabel yang berkaitan dengan indikator kerja keras, rasa ulet, disiplin karyawan, produktivitas kerja karyawan, motivasi bekerja, dinamik, konsekuen, konsisten, responsive karyawan, dan mandiri dalam bekerja karyawan *housekeeping* di Ayodya Resort Bali. Hasil respon ini didapat dari hasil penyebaran kuesioner sebanyak 52 karyawan. Adapun hasilnya akan dijelaskan pada Tabel di bawah ini :

Tabel Hasil Respon Budaya Kerja Karyawan *Housekeeping Departement*

Indikator	Sub Indikator	Mean	Ket
Kerja Keras	Mengerjakan pekerjaan tanpa mengenal lelah.	3.15	S
	Dalam melaksanakan pekerjaan selalu	3.12	S

	berkoordinasi dengan atasan tentang pekerjaan yang belum dapat dikerjakan.		
Ulet	Selalu berusaha bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan.	3.27	SS
	Membantu teman yang belum selesai mengerjakan pekerjaan agar pekerjaan selesai tepat waktu.	3.12	S
Disiplin	Absensi kehadiran sangat penting dalam penegakan disiplin kerja.	3.10	S
	Selalu pakai seragam saat bekerja.	3.08	S
	Selalu datang tepat waktu saat bekerja.	3.25	SS
	Selalu minta ijin saat ada kegiatan keluar saat jam kerja berlangsung.	3.25	SS
Produktivitas	Selalu melakukan hal baru dalam melakukan pekerjaan baru.	3.08	S
	Manajemen memberikan kebebasan cara menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	3.29	SS
Motivasi	Melakukan pekerjaan dengan inisiatif sendiri tanpa ada perintah dari atasan.	3.15	S
	Berusaha menyelesaikan pekerjaan harus sesuai dengan standart yang sudah ditentukan manajemen	3.13	S
Dinamik	Kreativitas karyawan sangat diperlukan dalam menyelesaikan masalah manajemen.	3.12	S
	Bersama-sama mencari solusi untuk menumbukan cara kerjabaru untuk karyawan yang belum mencapai tujuan manajemen.	3.27	SS
Konsekuen	Membagi waktu antara bekerja dengan kegiatan training dari manajemen.	3.12	S

	Selalu bertanggung jawab pada semua pekerjaan yang diberikan.	3.10	S
Konsisten	Melakukan pekerjaan dengan standart kerja sesuai SOP	3.06	S
	Selalu mempertaankan kualitas kerja dengan memberikan pelayanan terbaik.	3.10	S
Responsive	Merespon training dari manajemen dan menerapkan dalam bekerja.	3.27	SS
	Mencoba menegur teman yang melakukan kesalahan dalam bekerja dan membantu agar kesalahan tidak terulang lagi.	3.13	S
Mandiri	Berusaha selalu mencari pembaaruan pengetahuan tentang pekerjaan.	3.08	S
	Melakukan pekerjaan dengan cepat dan baik.	3.06	S
Rata-Rata		3.15	S

Berdasarkan Tabel di atas maka dapat diketahui bahwa rata-rata respon karyawan *housekeeping* terhadap budaya kerja ternyata didapatkan hasil yang baik yaitu rata-rata memberikan respon setuju dengan hasil output mean sebesar 3.15. Hal ini menandakan bahwa, budaya kerja di Ayodya Resort Bali memang dibutuhkan oleh karyawan untuk memahami lebih detail budaya yang ada di tempat mereka bekerja.

Dengan karyawan memahami budaya kerja *housekeeping* di Ayodya Resort Bali, berimplikasi pada kenyamanan karyawan dalam bekerja. Tabel diatas menunjukkan respon yang paling tinggi adalah indikator produktivitas, pada sub indikator Manajemen memberikan kebebasan cara menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu kepada karyawan *housekeeping* di hotel Ayodya Resort Bali dengan rata-rata 3.29 dikategorikan sangat setuju.

Artinya, budaya kerja yang diterapkan oleh manajemen *housekeeping* di Ayodya Resort Bali untuk membuat karyawan lebih produktif dalam bekerja. Mereka lakukan dengan cara memberikan kebebasan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, menjadi salah satu upaya yang diterapkan oleh manajemen. Hal ini akan berdampak terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Dengan tanpa dibatasi waktu dalam bekerja, tentu bisa membuat karyawan lebih maksimal dalam bekerja. Misalnya membersihkan kamar tidak dengan buru-buru atau menyiapkan peralatan pembersih kamar juga tidak dilakukan dengan tergesa-gesa karena tidak dibatasi oleh waktu.

## 2. Variabel Kinerja Karyawan

Tabel Hasil Responden Kinerja Karyawan *Housekeeping Department*

Indikator	Sub Indikator	Mean	Ket
Kuantitas Kerja	Karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai target yang ditentukan perusahaan.	3.08	S
Kualitas Kerja	Karyawan mampu melaksanakan tugas dengan teliti dan	3.19	S

	asil kerja dengan kualitas yang baik		
Pengetahuan Kerja	Karyawan memiliki pengetahuan yang luas mengenai produk yang ada dalam pekerjaannya	3.06	S
Kreatifitas Kerja	Karyawan memiliki kreativitas dalam hal ide, gagasan, dan tindakan dalam melaksanakan tugas	3.13	S
Kerjasama	Bekerja sama untuk mencapai tujuan manajemen	3.13	S
Kesadaran	Karyawan memiliki kesadaran dan tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya	3.27	SS
Inisiatif	Karyawan memiliki inisiatif dalam mengambil keputusan yang menyelesaikan masalah	3.19	S
Kualitas Personal	Karyawan memiliki kepribadian, sifat, dan sikap yang baik dalam bekerja	3.13	S
Rata-rata		3.15	S

Hasil output respon karyawan di atas, cukup menarik bila dibahas terkait dengan respon karyawan terhadap kinerja selama mereka bekerja di departemen *housekeeping* Ayodaya Resort Bali. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata karyawan menjawab dengan respon setuju yaitu sebesar 3.15. Output rata-rata ini sama dengan hasil rata-rata budaya kerja karyawan. Dan meskipun rata-rata antara keduanya itu sama, namun yang membuat berbeda adalah, dari 8 indikator dalam kinerja karyawan, hanya satu indikator yang hasilnya sangat setuju yaitu indikator kesadaran sebesar 3.27. Yang secara detail, maksud indikator ini adalah karyawan memiliki kesadaran dan tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Bila mengacu pada temuan budaya kerja, maka ini bisa dibilang ada korelasi antara budaya kerja dengan kinerja karyawan. Pada budaya kerja, hasil tertinggi yaitu karyawan dibebaskan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Sedangkan pada kinerja, mereka merasa memiliki kesadaran tinggi untuk melaksanakan pekerjaannya. Artinya, dengan kesadaran tinggi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan, adalah salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja, utama dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

### 3. Hasil Uji Validitas

Tahap pengujian validasi bertujuan untuk mengukur valid atau tidak valid suatu pertanyaan dalam sebuah kuesioner. Dengan ketentuan, kuesioner dianggap valid apabila pertanyaan tersebut dapat mewakili sebuah tujuan dari penelian yang dikukur dengan ketentuan rumus. Namun dalam penelitian ini menggunakan cara uji validasi diolah dengan menggunakan SPSS Statistics Version 25. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak suatu kuesioner dengan skor total pada tingkat signifikansi 5%. Dengan ketentuan peneliti membandingkan *person correlation* setiap indikator dengan tabel  $r$  produk moment. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid, dimana  $r_{tabel}$  dalam penelitian ini sebesar 0,224. Hasil uji validitas dapat disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel Hasil Uji Validitas Budaya Kerja Karyawan *Housekeeping Department* di Ayodya Resort Bali

No	Pernyataan	R hitung	Ket
1	Mengerjakan pekerjaan tanpa mengenal lelah.	.814	Valid
2	Dalam melaksanakan pekerjaan selalu berkordinasi dengan	.782	Valid



	atasan tentang pekerjaan yang belum dapat dikerjakan.		
3	Selalu berusaha bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan.	.571	Valid
4	Membantu teman yang belum selesai mengerjakan pekerjaan agar pekerjaan selesai tepat waktu.	.715	Valid
5	Absensi kehadiran sangat penting dalam penegakan disiplin kerja.	.535	Valid
6	Selalu pakai seragam saat bekerja.	.520	Valid
7	Selalu datang tepat waktu saat bekerja.	.923	Valid
8	Selalu minta ijin saat ada kegiatan keluar saat jam kerja berlangsung.	.414	Valid
9	Selalu melakukan hal baru dalam melakukan pekerjaan baru.	.520	Valid
10	Manajemen memberikan kebebasan cara menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	.397	Valid
11	Melakukan pekerjaan dengan inisiatif sendiri tanpa ada perintah dari atasan.	.814	Valid
12	Berusaha menyelesaikan pekerjaan harus sesuai dengan standart yang sudah ditentukan manajemen	.798	Valid
13	Kreativitas karyawan sangat diperlukan dalam menyelesaikan masalah manajemen.	.782	Valid
14	Bersama-sama mencari solusi untuk menumbuhkan carakerja baru untuk karyawan yang belum mencapai tujuan manajemen.	.571	Valid
15	Membagi waktu antara bekerja dengan kegiatan training dari manajemen.	.715	Valid
16	Selalu bertanggung jawab pada semua pekerjaan yang diberikan.	.535	Valid
17	Melakukan pekerjaan dengan standart kerja sesuai	.478	Valid
18	Selalu mempertaankan kualitas kerja dengan memberikan pelayanan terbaik.	.502	Valid
19	Merespon training dari manajemen dan menerapkan dalam bekerja.	.571	Valid
20	Mencoba menegur teman yang melakukan kesalahan dalam bekerja dan membantu agar kesalahan tidak terulang lagi.	.798	Valid
21	Berusaha selalu mencari pembaaruan pengetahuan tentang pekerjaan.	.502	Valid

22	Melakukan pekerjaan dengan cepat dan baik.	.478	Valid
----	--	------	-------

Hasil data tersebut menunjukkan bahwa dalam penelitian ini terkait dengan pertanyaan kuesioner untuk mewakili variabel budaya kerja karyawan dapat dikatakan sudah Valid. Karena semua hasil sudah memenuhi yaitu lebih besar dari 0.224. Sehingga dalam penelitian ini bisa dilanjutkan ke tahap berikutnya yaitu pengujian reliabilitas masing-masing variabel, yang akan dibahas pada bagian berikutnya.

Tabel Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan *Housekeeping Department* di Ayodya Resort Bali

No	Pernyataan	R Hitung	Ket
1	Karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai target yang ditentukan perusahaan.	.397	Valid
2	Karyawan mampu melaksanakan tugas dengan teliti dan hasil kerja dengan kualitas yang baik	.814	Valid
3	Karyawan memiliki pengetahuan yang luas mengenai produk yang ada dalam pekerjaannya	.411	Valid
4	Karyawan memiliki kreativitas dalam hal ide, gagasan, dan tindakan dalam melaksanakan tugas	.513	Valid
5	Bekerja sama untuk mencapai tujuan manajemen	.694	Valid
6	Karyawan memiliki kesadaran dan tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya	.814	Valid
7	Karyawan memiliki inisiatif dalam mengambil keputusan yang tepat sebelum di printakan serta dalam menyelesaikan masalah	.814	Valid
8	Karyawan memiliki kepribadian, sifat, dan sikap yang baik dalam bekerja	.510	Valid

Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa dalam penelitian ini terkait dengan pertanyaan kuesioner untuk mewakili variabel kinerja karyawan dapat dikatakan sudah Valid. Karena semua hasil sudah memenuhi yaitu lebih besar dari 0.224. Sehingga dalam penelitian ini bisa dilanjutkan ke tahap berikutnya yaitu pengujian reliabilitas masing-masing variabel, yang akan dibahas pada bagian berikutnya.

#### 4. Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu pengukuran dapat memberikan hasil yang tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama. Uji Reliabilitas adalah suatu cara untuk melihat apakah alat ukur tersebut konsisten atau tidak. Apabila nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,60 maka hasil yang diperoleh dapat dikatakan handal. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen dapat dilihat pada Tabel berikut ini.

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket
Budaya Kerja	.928	Reliabel

Kinerja	.728	Reliabel
---------	------	----------

Sumber : Olah data penelitian, 2020.

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel diatas dapat perhitungan masing-masing variabel nilai *Cronbach's Alphanya* lebih besar dari 0,60. Angka ini menunjukkan bahwa variabel instrumen penelitian dinyatakan *reliable* dan penelitian dapat dilanjutkan dengan analisis berikutnya.

### 5. Hasil Analisis Regresi Sederhana

Dalam penelitian ini menggunakan uji analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui bagaimana hubungan budaya kerja karyawan terhadap kinerja karyawan *housekeeping* di Ayodya Resort Bali. Analisis ini menggunakan data berdasarkan kuesioner yang dibagikan. Lalu untuk melakukan analisis digunakan bantuan SPSS. Versi 25. Adapun hasil dari uji analisis regresi linear sederhana dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.172	3.450		-.050	.961
	Budaya Kerja	.366	.050	.722	7.384	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian (2021)

$$Y = \alpha + bX$$

$$Y = -0.172 + 0,336X$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi diatas, didapatkan hasil bahwa budaya kerja bernilai positif, yang dapat disimpulkan bahwa pengaruh budaya kerja sebagai variabel X terhadap kinerja karyawan *Housekeeping* Departement di Ayodya Resort Bali adalah positif yaitu 0.366, yang artinya setiap penambahan 1 unit nilai pada budaya kerja, maka akan menambahkan nilai Y2 (kinerja karyawan). Dan berdasarkan nilai signifikansi Budaya Kerja yang diperoleh dari tabel diatas sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.

### 6. Hasil Uji Hipotesis

Uji t dilakukan untuk menuji hipotesis bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel pelatihan terhadap produktivitas kerja (Sugiyono,2018). Dalam mendapatkan nilai dari t test maka dilakukan langkah- langkah yaitu menentukan hipotesis dan kriteria pengujian sebagai berikut.

1. Menentukan Hipotesis
  - a. Jika t hitung > t tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima
  - b. Jika t hitung < t tabel maka Ho diterima dan Ha ditolak

#### 2. Kreteria Pengujian

Hasil nilai dari thitung akan dibandingkan dengan nilai ttabel pada uji sisi kanan dengan level of signifikan sama dengan 5 %(0,05) sehingga tingkat kebenaran sebesar 95%. Pada derajat kebebasan (df) besar nilai ttabel pada df adalah  $52 - 1 = 51$ , maka pada level signifikan 5% didapatkan t-tabel sebesar 0.679

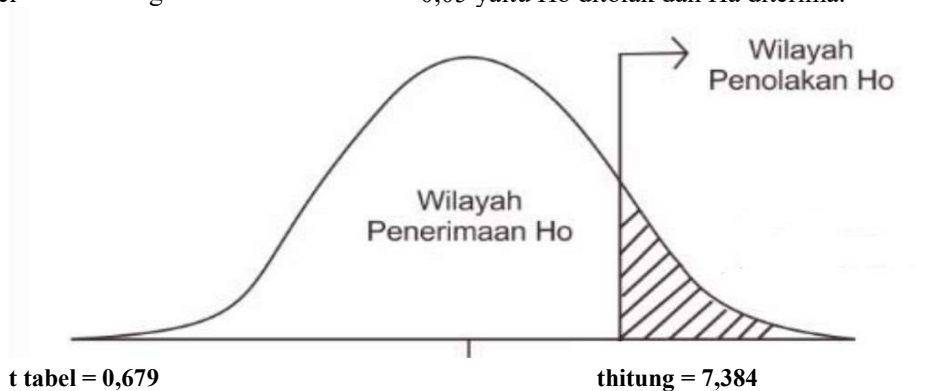
Tabel Hasil Uji-t

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.172	3.450		-.050	.961
	Budaya Kerja	.366	.050	.722	7.384	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel diatas, diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7.384 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  0,679 dengan nilai sigifikansi  $0,00 < 0,05$ . Dapat diambil kesimpulan bahwa budaya kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai Signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.



Gambar 4.13  
Kurva Analisis Sederhana

Penelitian ini sejalan dengan penelitiannya Assagaf (2012) yang berjudul pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT hadji Kala Cabang alauddin makasar” oleh Assagaf (2012). Hasil hipotesis menunjukkan analisis mengenai pengaruh budaya kerja terhadap meningkatkan kinerja karyawan pada PT Hadji Kalla Cabang Alaudin Makasar menunjukkan bahwa untuk uji signifikan dari budaya kerja dengan 3 indikator mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan. Kemudian peneliti ini juga sejalan dengan penelitian Pradana (2012) yang menukan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan budaya kerja terhadap kinerja karyawan.

### 7. Hasil Uji Determinasi

Uji determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar persentase perubahan atau variasi dari variabel terikat bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi dari variabel bebas. Dengan mengetahui nilai koefisien determinasi dapat menginterpretasikan perubahan variabel terikat. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi akan semakin baik kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel dependen. Hasil pengujian determinasi dapat dijelaskan sebagai berikut.

Tabel Hasil Uji Analisis Determinisasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722 <sup>a</sup>	.522	.512	2.33125

a. Predictors: (Constant), BudayaKerja

Dilihat dari Tabel diatas besar koefisien determinasi adalah 0,552, berdasarkan perhitungan analisis maka diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut:

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

$$= (0,552) \times 100\%$$

= 55.2 %

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa, nilai koefisien determinasi sebesar 55.2%. Angka ini menunjukkan bahwa sebesar 55.2% kinerja karyawan (Y1) dipengaruhi oleh budaya kerja karyawan (X1). Sedangkan sisanya 44.8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar dari variabel-variabel yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Bila merujuk pada riset yang dilakukan oleh peneliti lain, ada beberapa peneliti dimana hasil Rquarenya lebih rendah. Namun ada juga yang lebih tinggi dari penelitian ini. Salah satu peneliti Wambugu (2014) yang berjudul pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Wartsila – Kipevu Li Power Plant, dengan nilai Rsquare sebesar 0.22. Sedangkan peneliti lain yaitu Suryaningrat (2017) yang berjudul pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh variabel motivasi kerja di Star Hotel di Bali, dengan nilai Rsquare kinerja karyawan sebesar 0.821 dan motivasi kerja sebesar 0.441. Dengan mengambil dua hal tersebut, maka terkait dengan temuan ini, maka budaya kerja tidak seratus persen berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemungkinan juga dipengaruhi oleh variabel lain seperti misalnya kompensasi, motivasi, komunikasi dll.

## 7. Hasil Uji Korelasi Penelitian

Uji korelasi digunakan untuk menganalisa kuat lemahnya hubung antara dua variabel. Adapun hasil analisis korelasi dapat dilihat pada table berikut.

**Tabel Hasil Uji Korelasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722 <sup>a</sup>	.522	.512	2.33125
a. Predictors: (Constant), BudayaKerja				

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa hasil uji R adalah 0,722 yang artinya, ada hubungan yang positif antara budaya kerja dengan kinerja kerja karyawan *housekeeping*. Interpretasi terhadap koefisien korelasi nilai 0,722 berada pada 0,70 – 0,80 yang artinya korelasi antara dua variabel tinggi, dimana ke dua variabel ini memiliki hubungan yang kuat. Temuan ini diperkuat dengan fakta yang ada dilapangan yaitu secara empiris. Budaya atau kebiasaan yang dilakukan oleh *supervisor* dalam memberikan pelatihan kepada karyawan Ayodya Resort Bali, dimana sebelum karyawan *housekeeping* melakukan pekerjaan terlebih dahulu dilakukan *briefing* kepada semua karyawan, baik mereka yang melakukan *shift* pagi, *shift* sore ataupun *shift* malam. Tidak hanya *briefing*, perusahaan juga mewajibkan karyawan untuk meningkatkan kompetensi keahlian rata-rata setiap 2 tahun sekali. Juga di Ayodya Resort Bali, sudah memiliki *training schedule* yang dimiliki oleh *Housekeeping Departmeent* dan *Human Resources Department*. *Training* ini biasanya dilakukan rutin yang bertujuan untuk meningkatkan skill karyawan, salah satunya yaitu kinerja karyawan.

Secara teoritis, temuan ini sejalan dengan temuannya Brown dan Dennis (1980) dalam Syafar (1999) yang menyatakan bahwa, peningkatan terhadap budaya kerja, maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Ayodya Resort Bali menandakan, memiliki budaya yang kuat, pegawai cenderung mengikuti arah yang telah ditentukan oleh perusahaan. Temuan ini juga diperkuat oleh temuannya Kotter dan Heskett (1999) dalam Suharto dan Cahyono (2005), yang mengungkapkan bahwa budaya perusahaan dapat memberikan dampak yang berarti terhadap kinerja ekonomi jangka panjang. Hal ini juga dilakukan oleh Ayodya Resort Bali, dimana perusahaan selalu menjaga karyawan dengan baik, memberikan hak dan kewajiban karyawan terpenuhi, sehingga ini bisa berdampak terhadap kinerja karyawan *housekeeping*.

## 4. Simpulan

Ditinjau dari penelitian sebelumnya, analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, untuk menyederhanakan penelitian ini ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- Hasil penelitian ini menunjukan bahwa, rata-rata respon karyawan *housekeeping* terhadap budaya kerja ternyata didapatkan hasil yang baik yaitu rata-rata memberikan respon setuju dengan hasil output mean sebesar 3.15. Respon yang paling sedikit berpengaruh

adalah indikator produktivitas, waktu kepada karyawan *housekeeping* di hotel Ayodya Resort Bali dengan rata-rata 3.29 dikategorikan sangat setuju. Adapun respon paling banyak berpengaruh adalah indikator konsisten, pada sub indikator pada melakukan pekerjaan dengan standart kerja sesuai setandar oprasional prosedur oleh karyawan dengan rata-rata 3,06 dikategorikan setuju. Sedangkan untuk kinerja karyawan, hasil output respon karyawan rata-rata karyawan juga menjawab dengan respon setuju yaitu sebesar 3.15. Indikator kesadaran dengan rata-rata sebesar 3.27 sedikit pengaruh, indikator ini adalah karyawan memiliki kesadaran dan tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya, seperti menyelesaikan *Housekeeping task sheet*, maupun *project* lainnya. Indikator sangat berpengaruh adalah pengetahuan kerja yaitu karyawan memiliki pengetahuan yang luas mengenai produk yang ada dalam pekerjaannya, dengan nilai 3.06 yang hasilnya setuju, dimana karyawan perlu adanya pengenalan/pelatihan untuk menambah pengetahuan pada karyawan *housekeeping*.

- b. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *housekeeping departement*. Hasil ini diperkuat dengan hasil analisis statistik yang menunjukkan bahwa, nilai koefisien regresi untuk variabel budaya kerja adalah 7.384 dan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ .

## SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan sebelumnya, maka saran-saran yang dapat diajukan dalam penelitian ini terkait dengan pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan *housekeeping departement* di Ayodya Resort Bali yaitu sebagai berikut:

- a. Meskipun hasil respon karyawan *housekeeping*, baik pada variabel budaya kerja ataupun variabel kinerja karyawan, keduanya sama-sama direspon dengan rata-rata setuju yaitu 3.15. Namun perusahaan perlu meningkatkan budaya kerja karyawan sehingga bisa lebih maksimal dan bahkan bisa direspon dengan rata-rata sangat setuju. Begitu juga dengan variabel kinerja karyawan juga perlu diperhatikan lebih lagi.
- b. Secara umum hasil persepsi budaya kerja dan kinerja karyawan *housekeeping* di Ayodya Resort Bali telah direspon setuju, hal ini menandakan bahwa budaya kerja dan kinerja karyawan sudah baik. Meskipun rata-rata sudah baik, namun upaya untuk memaksimalkan agar menjadi sangat baik atau sangat setuju, perlu meningkatkan beberapa indikator. Dimana indikator ini adalah respon karyawan yang masih mendapat nilai setuju. Pertama, pada variabel budaya kerja, indikator yang perlu ditingkatkan adalah kerja keras, ulet (kecepatan dan ketepatan dalam bekerja), motivasi karyawan bekerja, konsisten, dan mandiri. Sedangkan kedua, pada kinerja karyawan yang perlu dimaksimalkan agar menjadi sangat baik adalah kuantitas, kualitas, pengetahuan kerja, kerjasama dan inisiatif.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, perlu menggali lebih dalam lagi variabel lain mengingat hasil penelitian ini terkait dengan pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan, hanya mengambil dua variabel. Sehingga akan lebih dalam lagi, bila penelitian berikutnya dapat menggali variabel lain yang bisa disesuaikan dengan penelitian yang serupa.
- d. Keterbatasan waktu, biaya dan kondisi menjadi salah satu faktor untuk melakukan penelitian ini. Akan lebih baik bila penelitian berikutnya dilakukan dengan biaya yang lebih maksimal, waktu yang lebih banyak serta kondisi yang tepat dalam melakukan yang sama seperti penelitian ini.

## DATAR PUSTAKA

- Adi Soenarno. 2006. *Front Office Management*. Andi Yogyakarta
- Assagaf, Yusran. 2012. *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Hadji Kala Cabang Alauddin Makasar*. Makasar: Jurnal Elektrik
- Ayodya Resort Bali. 2019. Data Jumlah Karyawan dan Hunian Kamar 2019. Badung.
- Danial, AR., Endang dan Wasriah, Nana. 2009. *Metoda Penulisan Karya Ilmiah*. Bandung: Laboratorium PKn UPI.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset (diakses pada 28 Januari 2020 pukul 22.55 wita melalui akses

- [http://file.upi.edu/Direktori/FPEB/PRODI\\_MANAJEMEN\\_FPEB/197507042003121-ASKOLANI/Makalah\\_Kinerja.pdf](http://file.upi.edu/Direktori/FPEB/PRODI_MANAJEMEN_FPEB/197507042003121-ASKOLANI/Makalah_Kinerja.pdf)).
- Hartono Jogiyanto. 2009. *Teori Portopolio dan analisis Investasi Edisi keenam*. Yogyakarta:BPFE Istijanto. 2005. Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama
- Ismayanti. 2010. *Pengantar Pariwisata*. Jakarta : Grasindo.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesebelas. Jakarta: Ghalia Indonesia (diakses pada 29 januari 2020 pukul : 19.22 wita melalui <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/33268/3/Chapter%20II.pdf>).
- Ndaraha, Taliziduhu. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Noor, Juliansyah. 2011. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Kencana Pradana Media Group.
- Pradana, RM Gardhika Riza. 2012. *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Redrying Bojonegoro*: Jurnal Elektrik.
- Rumekso. 2001. *Housekeeping Hotel*. Yogyakarta: CV Andi Offset
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta. (Diakses pada tanggal 2 february 2020 pukul : 17.55 wita melalui <http://UjiValiditasdanReliabilitasP4MRISTKIPGRISidoarjo.htm/>).
- \_\_\_\_\_. 2008. *Metode Penelitian Bisnis Cetakan keduabelas*. Badung : Alfabeta.
- Sugianingrat, I. A. P. W. (2017). Effect of work culture on employee performance with work motivation as mediator: study at nonstar hotel in denpasar-bali, Indonesia.
- Sulastiyono, Agus. 1999. *Manajemen Penyelenggaraan Hotel*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno. & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta (diakses pada 29 Januari 2020 melalui <http://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/2753/Bab%20.pdf?sequence=4>).
- Triguno, 2003. *Budaya Kerja*. Jakarta: PT. Golden Terayon Press.
- \_\_\_\_\_. 1999. *Budaya Kerja. Menciptakan Lingkungan yang Kondusif untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Golden Terayon Press.
- Utama, I Gusti Bagus Rai. 2016. *Pengantar Industri Pariwisata*. Deepublish. Yogyakarta.
- Wambugu, L. W. (2014). Effects of Organizational Culture on Employee Performance (Case Study of Wartsila-Kipevu Ii Power Plant). *European Journal of Business and Management*, 6(32).
- Wardiyanta. 2010. *Metode Penelitian Pariwisata*. Yogyakarta : Penerbit Andi.