



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 6 Tahun 2024 Page 3039-3051

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Budaya Organisasi, *Work Life Balance* dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel D'shining

Nurhilda Nurdin^{1✉}, Mansyur Ramly², Amir Mahmud³

Universitas Muslim Indonesia

Email: Nurhildanurdinn@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja karyawan saat ini Hotel D'Shining Kabupaten Barru. Adapun untuk variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi (X1), Work Life Balance (X2), Disiplin Kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y). Untuk sampel dalam penelitian ini 70 responden. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer. Sedangkan untuk metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yakni uji validitas data, uji reliabilitas data, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, analisis regresi linear berganda, uji pengaruh simultan (uji F), uji pengaruh parsial (t) dan uji determinasi simultan R^2 . Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Budaya organisasi Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel D'Shining Kabupaten Barru. (2) Work Life Balance Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel D'Shining Kabupaten Barru. (3) Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel D'Shining Kabupaten Barru.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Work Life Balance, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan*

Abstract

This study aims to determine the current employee performance of Hotel D'Shining in Barru Regency. The variables used in this study are Organizational Culture (X1), Work Life Balance (X2), Work Discipline (X3) and employee performance (Y). The sample in this study was 70 respondents. The type of research used in this study is quantitative research using primary data. While the analysis method used in this study is data validity test, data reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis, simultaneous influence test (F test), partial influence test (t) and simultaneous determination test R^2 . The research results show that (1) Organizational culture has a significant positive influence on the performance of employees at Hotel D'Shining in Barru Regency. (2) Work Life Balance has a significant positive influence on the performance of employees at Hotel D'Shining in Barru Regency. (3) Work discipline has a significant positive influence on the performance of employees at Hotel D'Shining in Barru Regency.

Keywords: Organizational Culture, Work Life Balance, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Perkembangan ekonomi menjadi suatu masalah sosial dan ekonomi yang sangat penting dalam peraturan dunia. Ini bukanlah disebabkan karena adanya kemiskinan yang sangat luas di dunia, tetapi lebih disebabkan karena terjadinya perubahan sikap sosial terhadap adanya kemiskinan itu. Keadaan perekonomian yang makmur adalah harapan dan tujuan bagi setiap negara salah satunya Indonesia. Dengan didukung kondisi alam yang baik, sumber daya manusia yang mempunyai serta ditopang oleh sistem pemerintah yang bijak membuat Indonesia menjadi negara bersemangatkan optimisme memiliki pertumbuhan yang cepat dalam meningkatkan ekonomi dari berbagai aspek kehidupan.

Sumber daya manusia sangat besar pengaruhnya bagi kesuksesan organisasi atau instansi, peran sumber daya manusia adalah untuk mencapai tujuan instansi yang sudah ditetapkan sebelumnya secara efektif dan efisien. Tujuan pokok manajemen sumber daya manusia adalah mewujudkan pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal di dalam suatu organisasi atau instansi.

Kinerja karyawan merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Hotel D.shining, merupakan salah satu hotel berbintang tiga di Kabupaten Barru yang menyediakan fasilitas, lokasi, dan rasa nyaman kepada tamu. Hotel D.shining terletak

di Provinsi Sulawesi Selatan. Hotel Grand Victoria beralamat di jalan poros makassar, Takkalasi, Kecamatan Hotel D'shining terletak. Hotel D.shining memiliki sasaran dan target keuntungan tertentu yang ingin di capai melalui hasil kerja karyawannya.

Tinjauan Pustaka

1. Pengertian Budaya Organisasi

Edison dkk (2016) berpendapat bahwa budaya organisasi mencerminkan perilaku individu dan kelompok. Budaya organisasi yang kuat mengajarkan nilai-nilai, mendorong anggotanya untuk berinovasi, menjaga kualitas, berorientasi pada pelanggan, bekerja keras, menunjukkan perilaku-perilaku individu dan anggota yang memiliki kepuasan kerja, berkontribusi positif, membangun hubungan yang harmonis, serta bekerja secara efektif dan efisien. Pengenalan budaya organisasi kepada karyawan akan membentuk menjadi budaya kelompok dan akhirnya diserap sebagai budaya pribadi.

2. Pengertian Work Life Balance

Menurut Hudson (2013) menyatakan bahwa work life balance merupakan tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang. Work life balance umumnya dikaitkan dengan keseimbangan, atau mempertahankan segala aspek yang ada di dalam kehidupan manusia. Maka dapat disimpulkan bahwa work life balance adalah suatu bentuk keseimbangan yang terjadi dalam kehidupan seseorang dimana mereka tidak melupakan tugas dan kewajibannya dalam bekerja tanpa harus mengabaikan segala aspek dalam kehidupan pribadinya.

3. Pengertian Disiplin Kerja

Mangkunegara (2008) disiplin kerja adalah suatu proses manajemen yang dilakukan untuk memperkuat segala bentuk aturan dan wewenang yang ada di dalam suatu instansi. Hasibuan (2014) menyatakan bahwa semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang rendah akan bekerja semaunya karena tidak adanya tanggung jawab dan kesadaran sebagai bagian dari instansi. Disiplin kerja yang baik akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi, karena karyawan akan melaksanakan tugas atas dasar kesadaran.

4. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Simamora (2014) Kinerja karyawan merupakan suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari

output yang dihasilkan baik jumlah maupun nonfisik. Dari pengertian dia atas dapat diartikan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dilakukan oleh seseorang atau kelompok orang yang diukur dalam satuan tertentu dan waktu tertentu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2015) mengemukakan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari seorang karyawan dalam melakukan tugasnya, baik itu dari segi kualitas dan kuantitas kerjanya.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif menggunakan instrumen (alat pengukur data) yang menghasilkan data numerikal (angka).

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan data kuantitatif dan data kualitatif, sumber data yang digunakan data primer dan data sekunder

Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Hotel D'shining Kabupaten Barru yang berjumlah 70 orang karyawan

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan yaitu uji statistik deskriptif, uji instrumen penelitian, analisis regresi linear berganda, pengujian hipotesis dan uji asumsi klasik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Kualitas Data

1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	<i>Pearson Correlation</i>	<i>r-table</i>	Ket.
X1	X1.1	0.836	0,235	Valid
	X1.2	0.847	0,235	Valid

	X1.3	0.819	0,235	Valid
	X1.4	0.852	0,235	Valid
	X1.5	0.721	0,235	Valid
	X2.1	0.756	0,235	Valid
	X2.2	0.701	0,235	Valid
	X2.3	0.790	0,235	Valid
X2	X2.4	0.811	0,235	Valid
	X2.5	0.635	0,235	Valid
	X3.1	0.766	0,235	Valid
	X3.2	0.870	0,235	Valid
	X3.3	0.807	0,235	Valid
X3	X3.4	0.706	0,235	Valid
	X3.5	0.622	0,235	Valid
	Y.1	0.807	0,235	Valid
	Y.2	0.864	0,235	Valid
	Y.3	0.746	0,235	Valid
Y	Y.4	0.815	0,235	Valid
	Y.5	0.702	0,235	Valid

Berdasarkan tabel diatas yakni pengujian validitas. Dari tabel uji validitas diatas menunjukkan bahwa nilai dari r hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel ($n-k$) yang mana $70-2=68$ pada r tabel diperoleh nilai r tabel sebesar 0,235 berarti untuk uji kualitas data yang ditunjukkan dari uji validitas bahwa rata-rata semua variabel adalah valid

2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	>0,60	Keterangan
X1 Budaya Organisasi	0,868	0,60	Reliabel
X2 Work Balace	0,779	0,60	Reliabel
X3 Disiplin	0,811	0,60	Reliabel
Y Kinerja Karyawan	0,846	0,60	Reliabel

Berdasarkan diatas yakni hasil pengujian reliabilitas dalam tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian mempunyai koefisien alpha yang cukup besar >0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing

variabel dari koefisien dalam penelitian ini adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

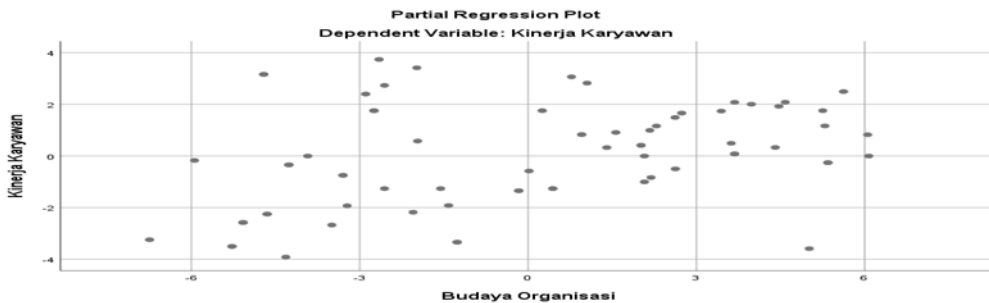
Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Multikolinearitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.84976425
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.080
	Negative	-.058
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan hasil pengujian tabel diatas , di dapatkan hasil signifikansi sebesar 0,200. maka $0,200 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian memenuhi asumsi normalitas.

2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan Gambar 2 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka pada penelitian ini dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Hasil Uji hipotesis

1. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized		Standardized		
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		

	(Constant)	2.473	1.946		1.271	.208
1	Budaya Organisasi	.192	.063	.264	3.041	.003
	Work Balance	.268	.082	.304	3.289	.002
	Disiplin	.427	.081	.471	5.263	.000

$$Y: 2,473+0,192X1+0,268X2+0,427X3$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

a) Konstanta (α)

Nilai Konstanta yaitu $b_0 = 2,473$ mempunyai arti bahwa, apabila variabel Budaya Organisasi (X_1), *Work Ballance* (X_2), dan Disiplin (X_3) tidak mengalami perubahan, maka kinerja karyawan sebesar 24,73 atau 24,73%.

b) Budaya Organisasi

Nilai koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi (X_1) adalah sebesar 0,192. Mempunyai arti bahwa apabila budaya organisasi bertambah atau mempunyai peningkatan 1 satuan, maka variabel kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan atau peningkatan dengan asumsi bahwa lainnya tetap dan konstan

c) *Work Balance*

Nilai koefisien regresi untuk variabel work balance (X_2) adalah sebesar 0,268. Mempunyai arti bahwa apabila *work balance* bertambah atau mempunyai peningkatan 1 satuan, maka variabel kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan atau peningkatan dengan asumsi bahwa lainnya tetap dan konstan

d) Disiplin

Nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin (X_3) adalah sebesar 0,427. Mempunyai arti bahwa apabila disiplin bertambah atau mempunyai peningkatan 1 satuan, maka variabel kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan atau peningkatan dengan asumsi bahwa lainnya tetap dan konstan

2. Hasil Uji Kofesien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	.732 ^a	.537	.515	1.891	.537	25.465

Tabel 14 diatas menunjukkan nilai R Square dan koefisien determinasi (R²) sebesar 0,537 Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh budaya organisasi, *work balance* dan disiplin terhadap kinerja karyawan Hotel D'Shining 53,70%, sedangkan sisanya sebesar 46,30% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti oleh peneliti.

3. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.473	1.946		1.271	.208
1 Budaya Organisasi	.192	.063	.264	3.041	.003
Work Life Balance	.268	.082	.304	3.289	.002
Disiplin	.427	.081	.471	5.263	.000

$$t \text{ tabel} = (a/2; n-k-1)$$

$$t \text{ tabel} = (0,05/2; 70-3-1)$$

$$t \text{ tabel} = (0,05/2; 66) = 1,996$$

Berikut akan dijelaskan secara parsial Budaya Organisasi (X1), *Work Balance* (X2), Disiplin (X3):

1) Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi tingkat signifikan sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05. Nilai t hitung untuk variabel budaya organisasi sebesar 3,041 > 1,996. Hasil ini menunjukkan bahwa secara statistik, budaya organisasi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Hipotesis pertama diterima)

2) Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel *work balance* tingkat signifikan sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05. Nilai t hitung untuk variabel *work balance* sebesar 3,041 > 1,996. Hasil ini menunjukkan bahwa secara statistik, budaya organisasi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Hipotesis pertama diterima)

3) Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)

menunjukkan bahwa variabel disiplin tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Nilai t hitung untuk variabel disiplin sebesar 5,263 > 1,996. Hasil ini

menunjukkan bahwa secara statistik, disiplin positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Hipotesis pertama diterima)

4. Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	273.279	3	91.093	25.465	.000 ^b
1	Residual	236.092	66	3.577		
	Total	509.371	69			

Tabel diatas menunjukkan tingkat signifikan 5% dan derajat kebebasan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 70 - 3 - 1 = 66$ maka f tabel didapat = 2,744 Berdasarkan uji anova atau uji F dari output SPSS, terlihat bahwa diperoleh f hitung sebesar 25,465 > 2,744 nilai f tabel maka secara simultan variabel-variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen

Pembahasan

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data yang diperoleh bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel D'Shining Kabupaten Barru. Hasil penelitian ini membuktikan ada pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh Nilai T tabel 1, 996 . dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar 3,041 > 1,996 dan nilai tingkat signifikan 0,003 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 dengan demikian budaya organisasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik implementasi budaya organisasi di hotel, semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan yang dihasilkan.

Pengaruh signifikan ini dapat diartikan bahwa budaya organisasi menjadi salah satu faktor kunci yang berperan dalam menentukan keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Budaya organisasi yang efektif, seperti komunikasi yang terbuka, penghargaan terhadap prestasi, dan nilai-nilai kerja yang jelas, mampu meningkatkan motivasi, keterlibatan, serta efisiensi kerja karyawan.

Hasil penelitian ini menegaskan pentingnya peran manajemen dalam mengembangkan dan mengoptimalkan budaya organisasi untuk mendukung kinerja

individu dan tim di Hotel D'Shining. Hal ini tidak hanya berdampak pada produktivitas internal tetapi juga pada pengalaman tamu dan reputasi hotel secara keseluruhan.

Menurut Edy Sutrisno (2010), mendefinisikan budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Budaya organisasi juga disebut budaya instansi, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang telah relatif lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi (instansi).

2. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis data yang diperoleh bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel D'Shining Kabupaten Barru. Hasil penelitian ini membuktikan ada pengaruh positif antara *work life balance* terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh Nilai T tabel 1,996. dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar 3,289 > 1,996 dan nilai tingkat signifikan 0,002 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 dengan demikian *work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel D'Shining. Temuan ini menegaskan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka.

Pengaruh positif yang signifikan ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki *Work-Life Balance* yang baik cenderung:

- 1) Lebih Produktif: Mereka dapat menjalankan tugas-tugas pekerjaan dengan fokus dan efisiensi yang lebih baik.
- 2) Lebih Termotivasi: Keseimbangan yang baik memberikan ruang untuk pemulihan energi, sehingga meningkatkan motivasi kerja.
- 3) Minim Stres: Dengan manajemen waktu yang optimal antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tingkat stres karyawan berkurang, yang berdampak positif pada kualitas kerja.
- 4) Lebih Loyal: Karyawan merasa lebih dihargai oleh organisasi, sehingga meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

Hasil penelitian ini menggarisbawahi pentingnya kebijakan dan praktik organisasi yang mendukung Work-Life Balance, seperti fleksibilitas waktu kerja, pemberian cuti yang memadai, dan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan. Upaya ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga berkontribusi pada kesuksesan operasional hotel secara keseluruhan.

Menurut Menurut Hudson (2013) menyatakan bahwa *work life balance* merupakan tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang. *Work life balance* umumnya dikaitkan dengan keseimbangan, atau mempertahankan segala aspek yang ada di dalam kehidupan manusia. Maka dapat disimpulkan bahwa *work life balance* adalah suatu bentuk keseimbangan yang terjadi dalam kehidupan seseorang dimana mereka tidak melupakan tugas dan kewajibannya dalam bekerja tanpa harus mengabaikan segala aspek dalam kehidupan pribadinya.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan analisis data yang diperoleh bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel D'Shining Kabupaten Barru. Hasil penelitian ini membuktikan ada pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh Nilai T tabel 1,996 . dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar 5,263 >1,996 dan nilai tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 dengan demikian disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel D'Shining. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Pengaruh signifikan ini dapat dijelaskan melalui beberapa aspek berikut:

- 1) Kepatuhan terhadap Aturan: Karyawan yang disiplin cenderung mematuhi aturan, prosedur, dan kebijakan hotel, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih terstruktur dan efisien.
- 2) Manajemen Waktu yang Baik: Disiplin kerja memastikan tugas-tugas diselesaikan tepat waktu, yang berdampak langsung pada produktivitas dan kualitas pelayanan kepada tamu.
- 3) Konsistensi Kinerja: Karyawan yang disiplin mampu menjaga konsistensi dalam memberikan pelayanan yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

- 4) Meningkatkan Kepercayaan dan Kerjasama: Disiplin kerja menciptakan kepercayaan di antara anggota tim dan meningkatkan efektivitas kerja sama dalam mencapai tujuan organisasi.

SIMPULAN

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel D'Shining kabupaten Barru. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya organisasi yang kuat, ditandai dengan nilai-nilai seperti kolaborasi, komunikasi yang efektif, dan penghargaan atas prestasi karyawan, terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan, motivasi, produktivitas, dan kualitas kerja. Analisis data mengungkapkan bahwa budaya organisasi memainkan peran penting dalam mendorong kinerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen hotel disarankan untuk memperkuat budaya organisasi melalui program pelatihan, pengembangan sumber daya manusia, dan penerapan nilai-nilai inti yang relevan dengan kebutuhan karyawan dan organisasi.
2. *Work life balance* Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel D'Shining kabupaten Barru. Hal ini menunjukkan bahwa Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan, yang ditandai dengan waktu kerja yang fleksibel, dukungan manajemen terhadap kebutuhan pribadi, serta beban kerja yang proporsional, terbukti meningkatkan produktivitas, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan. Hasil analisis data mendukung bahwa *work-life balance* merupakan faktor penting yang berkontribusi terhadap pencapaian kinerja yang optimal. Oleh karena itu, manajemen hotel disarankan untuk terus memperhatikan aspek *work-life balance* melalui kebijakan yang mendukung keseimbangan tersebut, seperti penjadwalan yang adil, program kesejahteraan karyawan, dan komunikasi yang terbuka.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan Hotel D'Shining kabupaten Barru. Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel D'Shining Kabupaten Barru. Disiplin yang ditunjukkan melalui kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, tanggung jawab dalam menjalankan tugas, serta konsistensi dalam bekerja terbukti meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kualitas hasil kerja karyawan. Hasil analisis data mendukung bahwa tingkat disiplin yang tinggi secara langsung berkontribusi terhadap pencapaian kinerja yang

optimal. Oleh karena itu, manajemen hotel disarankan untuk terus menegakkan aturan kerja yang jelas, memberikan penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan kedisiplinan tinggi, serta memberikan pelatihan atau pembinaan untuk meningkatkan kesadaran karyawan akan pentingnya disiplin kerja dalam mendukung keberhasilan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Edison, Emron, Anwar, Yohny dan Komariyah, Imas, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan ke-1, Alfabeta, Bandung.
- Hudson. 2005. The Case for Work-Life Balance. 20:20 Series. E-book The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice. Australia.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan Kesembilan belas, PT Bumi Aksara, Jakarta
- Mangkunegara, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Rosda Sp. 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ketiga Belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- Novelia, P., Sukhirman, I., & Hartana, G. (2013) Hubungan Antara Work-Life Balance dan Komitmen Berorganisasi Pada Pegawai Perempuan. Retrieved Maret 29, 2018
- Simamora, (2014), Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka Panjang (Manajemen SDM). STIE YKPN, Yogyakarta
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.