



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 11796-11806

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Park 5 Simatupang

Tahsyia Riztia, Muhammad Yusuf

Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta

tahsyariztia13@gmail.com, m.yusuf@umj.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Park 5 Simatupang. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peningkatan kinerja karyawan sebagai salah satu faktor utama dalam mendukung kualitas pelayanan dan daya saing perusahaan di industri perhotelan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif untuk menguji hubungan antarvariabel. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan Hotel Park 5 Simatupang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Park 5 Simatupang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Pengolahan dan analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program IBM SPSS, melalui pengujian instrumen penelitian, uji asumsi klasik, uji hipotesis secara parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta analisis koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, secara simultan budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,829 menunjukkan bahwa variabel independen mampu menjelaskan sebesar 83,8% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 16,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

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

1. Latar Belakang

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), ada 4.129 hotel bintang di Indonesia pada 2023, naik dari tahun sebelumnya sebanyak 4.104 unit. Hal ini menunjukkan bahwa perkembangan pariwisata berbanding lurus dengan pertumbuhan industri perhotelan. Menurut (Grace & Purnama, 2022), hotel adalah suatu akomodasi yang memiliki banyak kamar yang disewakan kepada wisatawan dan menyediakan makanan, minuman dan tempat berbisnis. Dalam manajemen perhotelan, sumber daya manusia adalah salah satu aset yang paling berharga. Dalam penelitian lain oleh Umiyati et al. (2022), sumber daya manusia sangat penting dalam menentukan faktor produksi dan membangun serta mengembangkan organisasi atau perusahaan. SDM merupakan faktor penentu keberhasilan organisasi.

Menurut (Yustita et al., 2020) Hotel merupakan salah satu komponen penting dalam pariwisata karena mereka menawarkan kamar, layanan, dan pengalaman kepada wisatawan yang bepergian. Dalam hal ini, semakin banyak kunjungan wisatawan akan meningkatkan pertumbuhan perhotelan.

Karyawan merupakan aset penting dalam memberikan pelayanan kepada tamu dalam operasional hotel. Sedangkan menurut penelitian lain, (Purwanto et al., 2024) manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian terhadap sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Seiring dengan kemajuan teknologi dan digitalisasi yang terus berkembang, perusahaan dihadapkan pada tuntutan untuk mampu beradaptasi dan berinovasi secara berkelanjutan. Persaingan kini tidak hanya berputar pada keunggulan produk atau layanan, tetapi juga pada kualitas SDM yang mampu mendukung perubahan dan perkembangan tersebut. Oleh karena itu, manajemen SDM yang efektif serta pengembangan kompetensi karyawan menjadi hal penting agar mereka dapat memberikan kinerja terbaiknya.

Pengelolaan SDM yang baik juga berperan besar dalam menjaga stabilitas, pertumbuhan, dan daya saing perusahaan di tengah perubahan yang cepat.

Menurut (Kasmir, 2016) kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja serta perilaku yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya selama periode tertentu. Peningkatan kinerja individu (*individual performance*) akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja perusahaan (*corporate performance*), karena keduanya memiliki keterkaitan yang erat dan saling memengaruhi. (Robbins & Judge, 2019) Mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang menunjukkan seberapa baik seseorang mencapai tujuan kerjanya. Kinerja mencakup efektivitas (sejauh mana tujuan tercapai) dan efisiensi (sejauh mana tujuan tercapai dengan memanfaatkan sumber daya yang ada). (Noe et al., 2017) Mengatakan bahwa kinerja adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam mencapai tujuan organisasi

Sedangkan menurut (Suprianto, 2020), “Kinerja adalah suatu kondisi yang diperoleh seorang pegawai pada suatu periode tertentu”. Bagi pegawai, kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kekurangan dan potensi untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan prestasi kerja tersebut.

PT. Kreasi Gemilang Sejati, sebagai pemilik dan pengelola Hotel Park 5, merupakan salah satu boutique hotel di Jakarta yang telah berhasil membangun reputasi dan diakui di sektor perhotelan dengan segmen pasar tersendiri. Hotel Park 5 berdiri sejak 4 April 2016 dan mengusung konsep Green Hotel sebagai bentuk kepedulian terhadap lingkungan serta mendukung pembangunan pariwisata yang berkelanjutan, mulai dari pembangunan hingga pengelolaan hotel. Konsep interior hotel yang memadukan gaya industrial unfinished dengan elemen kayu menambah daya tarik tersendiri bagi pengunjung.

Tabel 1. Rata-rata penilaian Kinerja Karyawan Hotel Park 5 Simatupang

Indikator Kinerja	Tahun		
	2022	2023	2024
Kuantitas Kerja	90	90	80
Kualitas Kerja	90	85	90
Disiplin	85	82	85
Kerja Sama Tim	85	80	85
Tanggung Jawab	85	80	85
Rata-rata	87	83	85

Berdasarkan data penilaian kinerja karyawan Hotel Park 5 Simatupang periode 2022–2024, rata-rata kinerja berada pada kategori baik sesuai standar penilaian perusahaan. Namun demikian, pencapaian tersebut masih belum mencapai kategori sangat baik dan menunjukkan fluktuasi dari tahun ke tahun, yaitu sebesar 87 pada tahun 2022, menurun menjadi 83 pada tahun 2023, dan meningkat kembali menjadi 85 pada tahun 2024. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan belum stabil sehingga perlu dilakukan upaya peningkatan secara berkelanjutan. Hasil survei awal menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang belum mampu melaksanakan tugas secara optimal sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Oleh karena itu, penelitian ini memfokuskan pada faktor-faktor yang diduga memengaruhi kinerja karyawan, yaitu budaya organisasi, kompetensi, dan lingkungan kerja.

Budaya organisasi merupakan faktor penting karena dapat membentuk perilaku, sikap, serta cara kerja karyawan melalui nilai, norma, dan kebiasaan yang berlaku dalam organisasi. (Robbins, 2015) Menjelaskan bahwa budaya organisasi memengaruhi cara-cara anggota organisasi dalam bertindak sebagai akibat dari adanya nilai, tradisi, maupun cara bekerja yang dianut. Penelitian yang dilakukan oleh (Wicaksono et al., 2021) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penemuan ini didukung oleh temuan penelitian (Amanda et al., 2017) dan (Juliani & Suputra, 2021) yang juga menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh baik dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja sebagai faktor kedua yang diduga memengaruhi kinerja merupakan variabel berpengaruh terhadap kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas, karena lingkungan kerja yang kondusif baik dari aspek fisik, sosial, maupun psikologis dapat meningkatkan motivasi, kenyamanan, dan produktivitas kerja. Lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar tempat kerja, baik fisik maupun nonfisik, yang memengaruhi kesenangan, keamanan, dan ketenteraman (Lathiifa & Chaerudin, 2022). (Susanti et al., 2020) Mengatakan bahwa lingkungan kerja tempat setiap hari bekerja dan dalam waktu yang lama perlu diperhatikan dan dikelola dengan baik agar produktivitas kerja tetap terjaga. (Prakoso, 2018) Mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai dan dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaan yang

diberikan, seperti pencahayaan, pendingin ruangan, maupun tata letak ruang kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh (I. K. A. P. Putra & Subudi, 2015) dan (Kresmawan et al., 2021) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sebanding dengan penelitian (Gardjito et al., 2014), yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompetensi sebagai faktor ketiga yang diduga memengaruhi kinerja merupakan variabel yang mencerminkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang diperlukan untuk mencapai kinerja optimal. Kompetensi adalah komponen sifat seseorang yang meliputi pengetahuan, kemampuan, atau bakat yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan kewajiban pekerjaannya. Kompetensi dapat didefinisikan atau dipisahkan dari atribut tertentu, seperti pengetahuan, bakat, dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan tugas-tugas tertentu yang berhubungan dengan pekerjaan. (Wibowo, 2016) Mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan untuk melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan, serta sikap kerja yang diperlukan untuk pekerjaan itu. Tanpa kompetensi yang didukung oleh SDM yang andal, perusahaan akan sulit bersaing dengan perusahaan lain (Poltak Sinambela, 2016). Hasil penelitian Rizal dkk (2021) menunjukkan bahwa kompetensi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi akan meningkatkan kinerja, sedangkan karyawan yang memiliki kompetensi rendah berpotensi menurunkan kinerja. Temuan tersebut diperkuat oleh penelitian Wahyuningsih dan Maelani (2018) yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena fluktuasi kinerja karyawan yang terjadi di Hotel Park 5 Simatupang serta hasil survei awal yang menunjukkan masih adanya karyawan yang belum mampu melaksanakan tugas secara optimal, diperlukan upaya untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompetensi. Ketiga faktor tersebut dinilai memiliki peran penting dalam membentuk perilaku kerja, meningkatkan kemampuan karyawan, serta menciptakan kondisi kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Park 5 Simatupang, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja karyawan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan karakteristik asosiatif. Menurut (Zulfikar et al., 2024), desain penelitian adalah rancangan yang mencakup keseluruhan proses yang dibutuhkan untuk menyusun dan melaksanakan rencana penelitian itu sendiri. Sementara itu, penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2013).

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Hotel Park 5 Simatupang dengan menganalisis pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas Budaya Organisasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kompetensi (X_3), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan aktif Hotel Park 5 Simatupang berjumlah 54 karyawan. Dalam penelitian ini, seluruh populasi digunakan sebagai sampel karena jumlahnya kurang dari 100, yaitu hanya 54 orang. Maka, pengambilan sampel jenuh melibatkan 54 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* sehingga kesempatan pemilihan sampel bersifat merata bagi seluruh elemen populasi.

Data penelitian dikumpulkan menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan teknik analisis statistik untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen serta menguji hipotesis penelitian yang telah dirumuskan.

Tabel 2. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi	Dimensi		Indikator		Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan secara umum merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh karyawan yang sering kali dijadikan sebagai tolak ukur penilaian karyawan dalam sebuah organisasi. Kinerja yang baik adalah jalan untuk mencapai tujuan organisasi, Oleh karena itu kinerja adalah alat penentu tercapainya tujuan organisasi sehingga harus diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Harini et al., 2019).	1.	Kualitas Kerja	a.	Ketepatan hasil kerja.	<i>Likert</i>
				b.	Kerapian dan ketelitian.	
		2.	Kuantitas kerja	a.	Volume pekerjaan.	
				b.	Kecepatan bekerja.	
		3.	Tanggung jawab	a.	Kepatuhan terhadap aturan.	
Budaya Organisasi (X1)	Menurut (Nurseta et al., 2021) mengatakan bahwa "budaya adalah serangkaian asumsi dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh sekelompok orang ketika belajar untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal". Cara berpikir, merasa, melihat, dan memecahkan masalah ini diajarkan kepada anggota baru karena berhasil.			b.	Keandalan dalam menyelesaikan tugas.	<i>Likert</i>
		4.	Kerja sama	a.	Kemampuan berkolaborasi.	
				b.	Komunikasi interpersonal.	
		5.	Inisiatif	a.	Proaktif mencari solusi.	
				b.	Kemampuan mengidentifikasi peluang perbaikan.	
		1.	Kesadaran diri	a.	Kesadaran anggota untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan.	
				b.	Individu memahami nilai, sikap, dan preferensi yang memengaruhi perilaku kerjanya.	
		2.	Keagresifan	a.	Saling berkompetisi.	
				b.	Bekerja dengan cepat dan efisien.	
		3.	Kepribadian	a.	Mampu menjaga hubungan kerja yang harmonis.	
				b.	Saling menghormati, menghargai dan saling membantu antaranggota.	
		4.	Performa	a.	Nilai kreativitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien.	
				b.	Tugas diselesaikan tepat waktu.	
		5.	Orientasi tim	a.	Kerja sama antaranggota.	
				b.	Informasi penting dibagikan dengan jelas kepada anggota tim.	
Lingkungan Kerja (X2)	Menurut (Salsabila & Hidayati, 2023) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang dapat memengaruhi diri dan pekerjaannya	1.	Pencahayaan	a.	Tidak terlalu redup sehingga tidak menimbulkan kelelahan mata.	<i>Likert</i>
				b.	Cahaya tersebar dengan baik di seluruh area kerja.	
		2.	Warna	a.	Warna tidak menimbulkan rasa jenuh dan stres saat bekerja.	
				b.	Warna memberikan suasana nyaman bagi karyawan saat beraktivitas.	
		3.	Udara	a.	Ruangan memiliki ventilasi yang memadai (alami atau buatan).	
				b.	Suhu ruangan tidak terlalu panas atau dingin sehingga nyaman untuk bekerja.	
		4.	Suara	a.	Suara di lingkungan kerja tidak terlalu keras sehingga tidak mengganggu konsentrasi.	
				b.	Karyawan dapat berkomunikasi dengan jelas tanpa hambatan.	
		5.	Rapi	a.	Tidak ada barang yang berserakan di meja atau area kerja.	
				b.	Area kerja bebas dari sampah dan debu.	

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala
Kompetensi (X3)	Menurut (Wibowo, 2016), kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.	1. Pengetahuan	a. Identifikasi Studi. b. Bagaimana belajar yang baik sesuai dengan kebutuhan perusahaan.	
		2. Pemahaman	a. Memahami karakteristik. b. Kondisi kerja yang efektif dan efisien.	
		3. Nilai	a. Kejujuran. b. Terbuka. c. Demokratis.	
		4. Kemampuan	a. Cara kerja yang lebih baik. b. Efisien.	
		5. Sikap	a. Respons terhadap krisis ekonomi. b. Perasaan kenaikan gaji.	
		6. Minat	a. Aktivitas kerja. b. Semangat kerja.	

3. Hasil dan Diskusi

Hasil

Sejarah Perusahaan

Hotel Park 5 Simatupang merupakan hotel butik yang didirikan pada Maret 2016 dan terinspirasi dari suasana kota New York serta kawasan Central Park. Hotel ini mengusung konsep home away from home dengan tujuan memberikan kenyamanan layaknya rumah kedua bagi para tamu. Pada 3 Mei 2018, Hotel Park 5 memperkenalkan keberadaannya kepada masyarakat melalui kegiatan media gathering di kawasan Cilandak.

Hotel ini memiliki 150 kamar yang terdiri atas tipe Standard, Studio, dan Suite, serta didukung berbagai fasilitas seperti ruang pertemuan, restoran, spa, pusat kebugaran, dan kolam renang. Dengan fasilitas tersebut, Hotel Park 5 berupaya memenuhi kebutuhan tamu bisnis maupun wisatawan yang berkunjung ke Jakarta. Selain itu, perusahaan memiliki komitmen untuk terus berkembang dan memperluas jaringan usahanya di Indonesia dengan tetap mengedepankan kualitas pelayanan dan pengalaman menginap yang terbaik.

Visi Hotel Park 5 adalah menjadi pilihan utama pelanggan serta menjadi pemimpin dalam manajemen hotel butik di Indonesia. Untuk mewujudkan visi tersebut, perusahaan menjalankan misi berupa memberikan kenyamanan dan kebersihan bagi tamu, menghadirkan pelayanan berstandar bintang lima, membangun budaya kerja yang sehat dan produktif, serta mendorong perbaikan dan pengembangan berkelanjutan dalam lingkungan kerja.

Hasil Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 54 responden karyawan Hotel Park 5 Simatupang. Berdasarkan jenis kelamin, responden didominasi oleh perempuan sebanyak 33 orang (59,3%), sedangkan responden laki-laki berjumlah 21 orang (40,7%). Komposisi tersebut menunjukkan bahwa responden perempuan lebih banyak dibandingkan dengan responden laki-laki.

Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada rentang usia 20–25 tahun sebanyak 35 orang (64,8%), diikuti usia 26–30 tahun sebanyak 9 orang (16,7%), usia 31–35 tahun sebanyak 8 orang (14,8%), dan usia di atas 35 tahun sebanyak 2 orang (3,7%). Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif.

Sementara itu, berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas responden merupakan lulusan S1 sebanyak 38 orang (70,4%). Responden dengan pendidikan Diploma (D3) berjumlah 1 orang (1,9%), sedangkan responden dengan tingkat pendidikan lainnya sebanyak 15 orang (27,8%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Hotel Park 5 Simatupang memiliki latar belakang pendidikan sarjana.

Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi *Pearson Product-Moment* dengan membandingkan nilai *r* hitung dan *r* tabel. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan (*Y*), Budaya Organisasi (*X*₁), Lingkungan Kerja (*X*₂), dan Kompetensi (*X*₃) memiliki nilai *r* hitung yang lebih besar daripada *r* tabel (0,2706–0,2732). Nilai *r* hitung pada seluruh indikator juga berada pada kategori kuat, yaitu di atas 0,600, serta memiliki tingkat signifikansi kurang dari 0,05.

Dengan demikian, seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian dinyatakan valid dan mampu mengukur masing-masing variabel penelitian secara tepat. Hasil ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian telah memenuhi persyaratan validitas sehingga layak digunakan untuk pengumpulan data dan analisis lebih lanjut.

Hasil Uji Reliabilitas

Jika nilai *Cronbach alpha* suatu alat penelitian > 0,60, maka alat itu dianggap reliabilitas.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keterangan
Kinerja Karyawan (<i>Y</i>)	0,900	> 0,60	Reliabel
Budaya Organisasi (<i>X</i> ₁)	0,911	> 0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (<i>X</i> ₂)	0,778	> 0,60	Reliabel
Kompetensi (<i>X</i> ₃)	0,936	> 0,60	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas batas minimum 0,60. Hasil tersebut menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang baik dan mampu mengukur variabel secara konsisten. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam analisis penelitian selanjutnya.

Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menggunakan grafik Normal P–P Plot menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Selain itu, grafik histogram residual membentuk kurva menyerupai lonceng (bell-shaped) dengan puncak berada di tengah dan frekuensi yang semakin menurun ke arah kanan maupun kiri. Selain itu, nilai rata-rata (*Mean*) mendekati nol, yaitu sebesar 6,66E-16, yang menunjukkan bahwa residual terpusat di sekitar nilai nol. Maka, penelitian ini layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

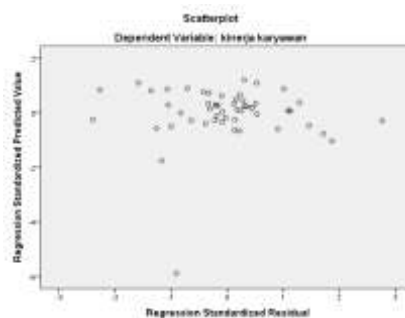
Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompetensi	,219	4,572
	Keterlibatan Kerja	,211	4,746
	Persepsi Dukungan Organisasi	,830	1,205

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan tidak terdapat hubungan antara variabel independen. Dapat dilihat dari nilai *VIF* variabel independen berada di bawah 10. Selain itu, nilai *tolerance* setiap variabel berada di atas 0,10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model regresi penelitian ini yaitu terbebas dari problem multikolinieritas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual pada model regresi. Pengujian dilakukan menggunakan metode Scatterplot, yaitu dengan melihat pola penyebaran titik antara nilai prediksi terstandarisasi (ZPRED) dan residual terstandarisasi (SRESID).



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil pengujian, titik-titik pada grafik scatterplot terlihat menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa varians residual bersifat konstan pada setiap tingkat prediksi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas sehingga memenuhi salah satu asumsi klasik regresi dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

	Model	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	budaya organisasi	.146	6.856
	lingkungan kerja	.320	3.129
	Kompetensi	.129	7.726

Berdasarkan hasil pengujian, variabel Budaya Organisasi memiliki nilai Tolerance sebesar 0,146 dan VIF sebesar 6,856, variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai Tolerance sebesar 0,320 dan VIF sebesar 3,129, sedangkan variabel Kompetensi memiliki nilai Tolerance sebesar 0,129 dan VIF sebesar 7,726. Seluruh variabel independen menunjukkan nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas pada model regresi, sehingga seluruh variabel independen dapat digunakan secara bersama-sama dalam analisis regresi tanpa menimbulkan masalah hubungan yang kuat antarvariabel bebas.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	2.869	2.621	
budaya organisasi	.532	.144	.548
lingkungan kerja	.001	.107	.001
kompetensi	.304	.125	.384

Berdasarkan tabel 5 diatas maka diperoleh persamaan regresi berikut :

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.10627>
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

$$Y = 2,869 + 0,532 X_1 + 0,001 X_2 + 0,304 X_3$$

Persamaan regresi diatas menunjukkan hubungan antara variabel independen secara parsial, persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a) Nilai konstanta sebesar 2,869 menunjukkan bahwa apabila variabel budaya organisasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kompetensi (X_3) dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan (Y) diperkirakan sebesar 2,869.
- b) Variabel budaya organisasi (X_1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,532 dengan arah positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada budaya organisasi, dengan asumsi variabel lain tetap, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,532 satuan. Dengan demikian, semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, semakin tinggi pula kinerja karyawan.
- c) Variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,001 dengan arah positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada lingkungan kerja, dengan asumsi variabel lain tetap, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,001 satuan. Meskipun pengaruhnya positif, kontribusinya relatif kecil dibandingkan dengan variabel lainnya.
- d) Variabel kompetensi (X_3) memiliki koefisien regresi sebesar 0,304 dengan arah positif. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada kompetensi karyawan, dengan asumsi variabel lain tetap, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,304 satuan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.916 ^a	.838	.829	2.371	1.930

Berdasarkan Tabel 5, nilai R-squared (R^2) sebesar 0,838. Hasil menunjukkan bahwa besarnya kontribusi variabel Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 83,8%. Sisanya 16,2% dikontribusikan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan pada penelitian ini.

Hasil Uji Parsial (Uji T)

Tabel 7. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.869	2.621		1.095	.279
budaya organisasi	.532	.144	.548	3.683	.001
lingkungan kerja	.001	.107	.001	.012	.991
Kompetensi	.304	.125	.384	2.429	.019

Berdasarkan tabel 7 dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan
Variabel budaya organisasi memperoleh nilai t hitung sebesar 3,683 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,009, dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Park 5 Simatupang. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima.
- b) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Variabel lingkungan kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 0,012 yang lebih kecil dari t tabel sebesar 2,009, serta nilai signifikansi sebesar 0,991 yang lebih besar dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.10627>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Park 5 Simatupang. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tidak dapat diterima.

c) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Variabel kompetensi memperoleh nilai t hitung sebesar 2,429 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,009, dengan nilai signifikansi sebesar 0,019 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Park 5 Simatupang. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Tabel 8. Hasil Uji F

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1456.957	3	485.652	86.402	.000 ^b
	Residual	281.043	50	5.621		
	Total	1738.000	53			

Berdasarkan Tabel 8 di atas, nilai F hitung sebesar 86,402 lebih besar dari F tabel 2,79 (86,402 > 2,79) dan nilai Sig. $0,000 < 0,05$. Nilai F tabel ($df_1=3$; $df_2 = 50$; $\alpha = 5\%$), sehingga nilai F table sebesar 2,79. Dari hasil regresi dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Park 5 Simatupang.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Budaya Organisasi memiliki nilai t hitung sebesar 3,683, sedangkan t tabel sebesar 2,009 dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,001. Dengan demikian, disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Park 5 Simatupang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan yang diperoleh dalam penelitian yang dilakukan oleh (Wicaksono et al., 2021)) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 0,012, sedangkan t tabel sebesar 2,009 dan nilai signifikansi adalah 0,991. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Park 5 Simatupang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurshadrina dan Rahmawati (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, terutama ketika terdapat faktor lain yang lebih dominan. Namun demikian, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Putra dan Subudi (2015) serta Kresmawan et al. (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Kompetensi memiliki nilai t hitung sebesar 2,429, sedangkan t tabel sebesar 2,009 dan nilai signifikansi sebesar 0,019, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Park 5 Simatupang.

Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Variabel pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Nilai F hitung sebesar 86,402 dan signifikansi sebesar 0,000. Dari hasil regresi dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Park 5 Simatupang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan yang diperoleh dalam penelitian yang dilakukan oleh (Putra & Fajri, 2024) dimana lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Park 5 Simatupang. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, kompetensi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, secara simultan budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Park 5 Simatupang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperkuat budaya organisasi yang positif serta meningkatkan kompetensi karyawan melalui program pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan. Manajemen juga perlu memfokuskan perhatian pada pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan serta membangun nilai-nilai organisasi yang kuat guna mendukung peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan.

Referensi

1. Amanda, E. A., Budiwibowo, S., & Amah, N. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 6(1), 1–12.
2. Gardjito, A. H., Musadiq, M. Al, & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Pt. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 13(1), 1–8.
3. Grace, J., & Purnama, I. (2022). Penerapan Konsep Interior New Normal pada Lobby Hotel Ciputra Jakarta. *Mezanin*, 5(1), 125–131.
4. Harini, A. S., Kurniawan, A., & Umiyati, I. (2019). The Influence of Accounting Information System Implementation and Internal Control Effectiveness on The Performance of Employees (Sace Study on Micro, Small, Medium Enterprises Subang Regency). *JASS (Journal of Accounting for Sustainable Society)*, 1(1).
5. Juliani, N. P. S., & Suputra, G. A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Desa Sangeh Abiansemal Badung. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Parwisata*, 1(1), 335–348.
6. Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
7. Kresmawan, G. A. P., Kawiana, I. G. P., & Mahayasa, I. G. (2021). Kompensasi Dan Lingkungan Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 3(2), 75–84.
8. Lathiifa, S., & Chaerudin, C. (2022). The Influence of Organizational Culture, Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable (Case Study: Online Retail XYZ Jakarta). *International Journal of Management and Business Applied*, 1(2), 68–85.
9. Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B. A., & Wright, P. M. (2017). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage (10thed.)*. McGraw-Hill Education.
10. Nurseta, E., Kamaluddin, M., & Palilati, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada UPTP Kementerian Ketenagakerjaan RI Di Kendari. *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi (JUMBO)*, 4(3), 81–94.
11. Nurshadrina, N., & Rahmawati, S. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Human Capital Management PT. Perusahaan Gas Negara Tbk. *JOURNAL OF MANAGEMENT Small and Medium Enterprises (SME's)*, 17(2), 6–7.
12. Poltak Sinambela, L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
13. Prakoso, A. R. (2018). *Pengaruh spiritualitas di tempat kerja (workplace spirituality) terhadap komitmen organisasional*. Universitas Brawijaya.
14. Purwanto, Supangat, Esterina, M., Souhoka, S., Hariputra, A., Annisa, N.N., Manarfa, L.O.M.R.A.U., Gunawan, E., Sulthony, M.R., Arianto, T., & S. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Tri Edukasi.
15. Putra, I. K. A. P., & Subudi, M. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bpr Pedungan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(10), 3146– 3171.
16. Putra, M. H., & Fajri, C. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Kembangan, Jakarta Barat. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(3), 636–645.
17. Robbins. (2015). *Perilaku organisasi (organizational behavior)*, Terj. Ratna Saraswati dan Febriella Sirait (16th ed.). Salemba Empat.
18. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organization Behavior*. Pearson Education.
19. Salsabila, A. K., & Hidayati, R. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kedisiplinan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PERUMDA Aneka Usaha Lamongan. *Jurnal Manajemen Bisnis Terapan*, 2(2), 137.
20. Sugiyono. (2013). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D*.
21. Suprianto, J. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Erlangga.

22. Susanti, E. N., Aristiani, L. A., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Batam Executive Village Southlinks Country Club. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 114–124.
23. Umiyati, H., Nugroho, H., Anwar, K., Nasfi, Silaen, N. R., Juliastuti, Priatna, I. A., Enas, U., Miati, I., Ratih, S. D., Akbar, M., Nugroho, L., Sugiharto, S. B., & Syaifudin, A. (2022). *MSDM Dalam Organisasi*. Widina Bhakti Persada.
24. Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. PT Rajagrafindo Persada.
25. Wicaksono, W., Suyatin, S., Sunarsi, D., Affandi, A., & Herling, H. (2021). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri, Tbk Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(1), 220–237.
26. Yustita, A. D., Hardiyanti, S. A., & Purwaningtyas, A. (2020). Model Dampak dan Keberlanjutan Pariwisata di Pulau Merah Kabupaten Banyuwangi. *Jurnal Master Pariwisata (JUMPA)*, 6(2), 290–306.
27. Zulfikar, R., Sari, F. P., Fatmayati, A., Wandini, K., Haryati, T., Jumini, S., Nurjanah, Annisa, S., Kusumawardhani, O. B., Mutiah, R., Indrakusuma Linggi, A., & Fadilah, H. (2024). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF Teori, Metode dan Praktik*. WIDINA MEDIA UTAMA.