



Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di X Resort Bali

Putri Maura Tatiana^{1*)}, Ida Ayu Kalpikawati^{2*)}, Ni Luh Ketut Sri Sulistyawati^{3*)},

¹Jurusan Hospitaliti, Program Studi Pengelolaan Perhotelan, Politeknik Pariwisata Bali
Jl. Dharmawangsa, Kec Kuta Selatan, Badung, Bali, Indonesia

^{1*)}18d.mauratatiana@gmail.com, ^{2*)}idaayukalpikawati@ppb.ac.id, ^{3*)}sulistyawati@ppb.ac.id

Received: Month, Year

Accepted: Month, Year

Published: Month, Year

Abstract

Organizational culture influences employees by shaping their beliefs, values, and expectations, which in turn impacts the success of a company and the performance of its staff. This research aimed to assess how organizational culture affects employee performance at X Resort Bali. The study involved a total of 264 employees from X Resort Bali, with a sample of 72 selected using proportionate stratified random sampling. Data analysis was conducted using simple linear regression, t-tests, and the coefficient of determination, with SPSS version 29 for Windows. The findings indicate that organizational culture has a positive and significant effect on employee performance, evidenced by a t-value of 13.174 (greater than the critical value of 1.666) and a significance level of 0.001 (less than 0.05). Organizational culture was found to account for 71.3% of the variation in employee performance at X Resort Bali.

Keywords: Company Culture, Human Resources, Management

Abstrak

Budaya organisasi adalah apa yang dirasakan karyawan dan bagaimana persepsi mereka membentuk pola keyakinan, nilai, dan harapan yang menentukan keberhasilan perusahaan dan khususnya kinerja karyawannya. Riset ini bertujuan melihat hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan X Resort Bali. Populasi penelitian ini terdiri dari 264 orang karyawan X Resort Bali dan sampel sebanyak 72 responden dengan menggunakan proporsional stratified random sampling. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana, uji t, dan koefisien determinasi yang diolah menggunakan program SPSS versi 29 for Windows. Berdasarkan hal tersebut maka kesimpulannya budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai thitung > ttabel yaitu 13,174 > 1,667 dan nilai signifikansi 0,001 < 1.

0,05 dan mempunyai kontribusi signifikan sebesar 71,3% pada kinerja karyawan X Resort Bali.

Kata Kunci: Budaya Perusahaan, Manajemen, Sumber Daya Manusia

1. PENDAHULUAN

Secara umum, kinerja didefinisikan sebagai hasil dari pekerjaan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2014) kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja dalam hal kualitas dan kuantitas yang digapai seorang karyawan saat melaksanakan tanggung jawab yang diberikan. Kualitas dan kuantitas pelaksanaan tugas ini dapat diukur melalui penilaian karyawan. X Resort Bali, sebagai salah satu properti di industri perhotelan yang fokus pada kinerja karyawannya, melakukan penilaian di akhir setiap tahun. Hasil penilaian tersebut ditampilkan seperti pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1: Hasil Penilaian Kinerja Karyawan X Resort Bali Per Divisi Tahun 2019 – 2023
[Sumber: HRD X Resort Bali (data diolah), 2024]

No	Divisi	Jumlah Karyawan	2019	2020	2021	2022	2023
1.	Culinary	51	3.2	3.3	3.3	3.4	3.5
2.	F&B	41	3	3	3.2	3.2	3.4
3.	Rooms	113	3.2	3.4	3.5	3.5	3.5
4.	Admin & General	59	3.5	3.8	3.8	3.8	3.6

Pada data Tabel 1 kinerja karyawan seluruh divisi di X Resort Bali berada dalam kategori *super performance* dan terlihat meningkat kecuali divisi *Admin & General* yang terdiri dari *General Manager*, departemen *Quality*, *Human Resources*, *Revenue*, *Sales & Marketing*, *Engineering*, dan *Finance*, terindikasi menurun pada tahun 2023. Berdasarkan observasi penulis selama melaksanakan praktik kerja nyata periode Juli 2023 – Januari 2024, karena fenomena *overwork* berdampak pada *overtime* dan absen karyawan sehingga terjadi penurunan kinerja karyawan.

Menurut Kasmir (2016) berbagai faktor seperti kemampuan dan keahlian, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan. Keberhasilan sebuah organisasi dalam menggapai tujuan yang sudah direncanakan sangat dipengaruhi oleh kemampuannya dalam menetapkan dan menerapkan nilai-nilai inti yang tercermin dalam budaya organisasinya.

Budaya organisasi ini berkaitan dengan cara karyawan memandang karakteristik organisasi, yang kemudian membentuk sikap dan perilaku mereka, sehingga berdampak pada kinerja yang dihasilkan, baik atau buruk. Budaya organisasi adalah salah satu subsistem dalam organisasi yang melibatkan kepercayaan dan nilai-nilai yang dianut bersama, serta berfungsi sebagai pedoman bagi perilaku anggota organisasi (Schermerhorn, 2013).

Edison (2016) berpendapat bahwa budaya organisasi mempunyai sejumlah dimensi dan indikator penting diantaranya adalah kesadaran diri yang diuraikan sebagai anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri dan menaati peraturan-peraturan yang ada seperti ketidakhadiran rendah yang belum berhasil ditaati dan dapat dilihat melalui tingkat absensi karyawan di X Resort Bali sebagai berikut:

Tabel 2: Persentase Absensi Karyawan X Resort Bali Pada Tahun 2023
[Sumber: HRD X Resort Bali (data diolah), 2024]

Departemen	Jumlah karyawan (orang)	Jumlah hari Kerja (hari)	Jumlah hari kerja seharusnya (hari)	Jumlah Absensi setahun seluruh karyawan (hari)	Jumlah hari kerja sesungguhnya (hari)	Persentase absensi karyawan
	X1	X2	$(X1 \cdot X2) = X3$	X4	$(X3 - X4) = X5$	$(X4 : X3) \times 100\% = X6$
A&G	2	260	520	38	482	7,3
Human Resources	4	260	1.040	56	984	5,4
Revenue	2	260	520	32	488	6,2
Finance	12	260	3.120	152	2.968	4,9
Rooms Admin	2	260	520	32	488	6,2
Front Office	30	260	7.800	330	7.470	4,2
Info & Telecom System	2	260	520	24	496	4,6
Mansion	12	260	3.120	132	2.988	4,2
Housekeeping & Laundry	38	260	9.880	456	9.424	4,6
Spa Retails Gym Recreation & Gift Shop	13	260	3.380	156	3.224	4,6
Loss Prevention	16	260	4.160	192	3.968	4,6
Culinary	51	260	13.260	620	12.640	4,7
F&B Service	41	260	10.660	506	10.154	4,7
Engineering	25	260	6.500	308	6.192	4,7
Sales & Marketing	14	260	3.640	176	3.464	4,8
Total			68.640	3.210	65.430	75,8
Rata-Rata			4.576	214	4.362	5,1

Dilihat dari Tabel 2 dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2023 terdapat beberapa karyawan yang memiliki tingkat ketidakhadiran sebesar 12 hari setiap tahunnya. Jika dilihat dari tingkat persentase, jumlah ketidakhadiran karyawan sebesar 5,1% pada tahun 2023. Menurut Flippo (2016) rata-rata persentase absensi karyawan 0% - 2% dianggap baik, 3% - 10% dianggap tinggi, dan di atas 10% dapat dikategorikan tidak wajar. Sejalan dengan pandangan Luthans (2015), salah satu ciri dari budaya organisasi adalah nilai-nilai utama seperti fokus pada kualitas kerja, pencapaian efisiensi yang tinggi, dan tingkat kehadiran yang rendah, yang dianggap sebagai bagian dari budaya dan diterima serta dipertahankan oleh semua anggota organisasi.

Sebagai properti *ultra-luxury*, *Director of Human Resources* tentu saja menginginkan posisi paling tinggi yaitu kategori sangat baik (81-100 *point*). Tetapi berbeda dengan hasil *Employee Engagement Survey* tahun 2023 yang disajikan pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3: Rekapitulasi *Employee Engagement Survey* X Resort Bali Pada Tahun 2023
 [Sumber: HRD X Resort Bali (data diolah), 2024]

	Team work	Personal Growth	Leadership Index	Quality of Life at Work	Pay	Action Planning
Culinary Overall	78	89	85	89	87	87
Culinary EDR	80	88	87	90	89	90
Culinary Italian Kitchen	81	87	85	92	85	88
Culinary Main Kitchen	80	88	85	88	86	87
Culinary Pastry	70	87	78	87	85	80
Culinary Stewarding	81	93	92	90	89	92
FB Overall	77	86	80	79	90	81
FB Bulgari Bar	74	82	83	78	89	87
FB Il Restorante & FB Admin	87	89	90	91	91	87
FB IVD	70	85	71	77	91	78
FB Sangkar	77	88	74	68	89	71
Engineering	85	91	82	89	87	85
FO Butler	68	80	74	70	85	90
FO	68	71	70	65	73	88
Mansion	80	88	89	92	90	89
Housekeeping	77	81	81	75	89	89
Spa	90	92	92	91	92	88
LP	90	95	92	95	92	93
Sales & Marketing	75	85	87	88	89	91
Finance	80	86	88	89	89	90
Rata-rata	78	87	83	84	88	87

Berdasarkan Tabel 3 rekapitulasi *Employee Engagement Survey* X Resort Bali Pada tahun 2023 adapun indikator yang mendapatkan nilai terendah adalah *teamwork* yaitu berada di 78% sementara itu indikator dengan nilai tertinggi adalah *pay* sebesar 88%. Dampak dari kurangnya kerjasama serta tingkat absensi yang cukup tinggi mengindikasikan terdapat masalah budaya organisasi di X Resort Bali yang mengutip salah satu indikator budaya organisasi yang dikemukakan oleh Robbins (2017) yaitu orientasi pada tim.

Fenomena yang terjadi menunjukkan bahwa budaya organisasi di X Resort Bali tergolong rendah, berdasarkan data absensi karyawan dan hasil survei keterlibatan karyawan tahun 2023, serta kinerja karyawan yang menurun. Dugaan bahwa budaya organisasi berpengaruh pada kinerja karyawan di X Resort Bali didukung oleh penelitian sebelumnya yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Baan, 2015); (Arimbawa, 2013); (Calvin, Tangkudung, & Taroreh, 2021); (Bolung, E., & Marnis, 2021); (Nalia, Sadiartha, & Dewi, 2024). Namun, hasil penelitian Mewahaini & Sidartha (2022) serta Violita (2018) menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi tidak signifikan. Ketidakkonsistenan hasil penelitian sebelumnya mendorong penulis untuk meneliti kembali tentang hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan di X Resort Bali.

2. METODE PENELITIAN

Riset ini difokuskan pada kinerja karyawan dan budaya organisasi di X Resort Bali. Untuk pengumpulan data, kuesioner akan dipakai sebagai sumber data primer, dengan jawaban yang diukur menggunakan skala Likert. Populasi riset ini mencakup seluruh karyawan X Resort Bali, yang berjumlah 264 orang. Teknik pengambilan sampelnya adalah *proportionate stratified random sampling*. Berdasarkan rumus Slovin, penulis mengambil sampel sebanyak 72 orang. Untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, kuesioner yang diisi oleh 72 responden akan dianalisis menggunakan uji asumsi klasik, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier sederhana, uji t, dan koefisien determinasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Deskripsi Data

Responden dalam riset ini terdiri dari 72 karyawan X Resort Bali. Hasil kuesioner menunjukkan bahwasannya sebagian besar responden adalah laki-laki, sebanyak 46 orang (63,9%), dengan usia antara 31 hingga 40 tahun sebanyak 30 responden (41,7%). Pendidikan terakhir responden sebagian besar adalah SMA/SMK, yaitu 15 orang (20,8%), dan masa kerja mereka berkisar antara 1 hingga 5 tahun sebanyak 31 responden (43,1%).

Tabel 4: Karakteristik Responden
[Sumber: Hasil Penelitian, 2024]

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Perempuan	26	36,1%
Laki-Laki	46	63,9%
Usia	Total	Percentage
20 – 30 Tahun	20	27,8%
31 – 40 Tahun	30	41,7%
41 – 50 Tahun	19	26,4%
>50 Tahun	3	4,1%
Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
SMA/SMK	15	20,8%
Diploma 1	14	19,4%
Diploma 2	9	12,5%
Diploma 3	10	13,9%
Diploma 4	12	16,7%
Sarjana	11	15,3%
Lainnya	1	1,4%
Lama Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1 – 5 Tahun	31	43,1%
6 – 10 Tahun	18	25%
11 – 15 Tahun	9	12,5%
16 – 18 Tahun	14	19,4%

Untuk menggambarkan kondisi variabel, penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif. Metode ini melibatkan perhitungan nilai rata-rata atau skor penilaian responden terhadap item pernyataan masing-masing variabel. Kriteria penilaian didasarkan pada interval kelas, dengan rentang 1,00-1,80 menunjukkan "sangat tidak baik", 1,81-2,60 menunjukkan "kurang baik", 2,61-3,40 menunjukkan "cukup baik", 3,41-4,20 menunjukkan "baik", dan 4,21-5,00 menunjukkan "sangat baik".

Hasil uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, menunjukkan bahwa model regresi dan residual berdistribusi normal. Hal ini dikarenakan nilai signifikansi normalitas (0,64) lebih besar dari nilai signifikansi probabilitas (0,05). Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji White, yang menggunakan kriteria signifikansi 0,05 untuk nilai chi-square tabel. Nilai chi-square tabel adalah 91,67024, sedangkan nilai chi-square hitung atau R Square adalah 17,424. Karena nilai chi-square hitung (17,424) lebih kecil daripada nilai chi-square tabel (91,67024), penelitian ini tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menentukan bagaimana variabel terikat (kinerja karyawan) dipengaruhi oleh variabel bebas (budaya organisasi).

Tabel 5: Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana
[Sumber: Hasil Penelitian, 2024]

Coefficients					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.717	3.144		3.090	.003
Budaya Organisasi	.891	.068	.844	13.174	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi linier sederhana dengan SPSS version 29 for Windows menunjukkan bahwa nilai konstanta adalah 9,717. Ini berarti jika variabel budaya organisasi (X) tidak berubah (nilai 0), maka kinerja karyawan (Y) adalah 9,717. Setiap kenaikan satu unit pada variabel bebas (budaya organisasi) akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,891. Koefisien positif pada variabel budaya organisasi menunjukkan adanya hubungan searah antara budaya organisasi dan kinerja karyawan; dengan kata lain, budaya organisasi yang meningkat akan menyebabkan kinerja karyawan naik juga.

Selanjutnya, uji t (uji parsial) digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel bebas (budaya organisasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Tabel 6: Hasil Uji t
[Sumber: Hasil Penelitian, 2024]

Variabel	Thitung	Ttabel	Alpha (α)	Keterangan
Budaya Organisasi	13,174	1,667	0,05	Signifikan

Hasil uji t menunjukkan nilai thitung sebesar 13,174 yang lebih besar dari ttabel 1,667 dan nilai signifikan 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa "Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan" diterima.

Analisis koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas (budaya organisasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Tabel 7: Hasil Uji Koefisien Determinasi
[Sumber: Hasil Penelitian, 2024]

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.844 ^a	.713	.708	3.791
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel terikat (kinerja karyawan) dapat dijelaskan sebesar 71,3% ($0,713 \times 100\%$) oleh variabel bebas (budaya organisasi), sedangkan 28,7% sisanya ($100\% - 71,3\%$) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam studi ini. Menurut Sugiyono (2018), jika interval koefisien determinasi berada di antara 60% dan 79,9%, maka pengaruhnya dapat dianggap kuat.

3.2 Pembahasan

Hasil riset menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Bukti ini didapat dari uji t pada variabel budaya organisasi, dengan nilai thitung yang lebih besar dari ttabel, yaitu $13,174 > 1,667$, serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari $\alpha = 0,001 < 0,05$. Koefisien β untuk budaya organisasi adalah 0,891, yang berarti setiap peningkatan satu unit dalam budaya organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,891, dengan variabel lain tetap.

Budaya organisasi terbukti memberikan dampak positif juga signifikan terhadap kinerja karyawan, seperti yang dijelaskan oleh uji koefisien determinasi yang menunjukkan kontribusi sebesar 71,3%, sedangkan sisa 28,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam riset ini. Selain budaya organisasi, variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan meliputi kemampuan dan keahlian, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi karyawan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja, seperti yang diungkapkan oleh Kasmir (2016).

Konfirmasi dari Manajer Sumber Daya Manusia mendukung temuan ini, dengan menyatakan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan terjadi karena nilai-nilai budaya, meskipun tidak terlihat secara langsung, berfungsi sebagai pedoman perilaku, menetapkan batasan, memberikan rasa identitas, dan pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Oleh karenanya, penting untuk memastikan bahwa budaya yang diterapkan selaras dengan visi, misi, dan tujuan perusahaan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan yang dapat diberikan adalah:

1. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima
2. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang kuat pada kinerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 71,3%.

PERNYATAAN PENGHARGAAN

Penulis mengakui bahwa penyusunan penelitian ini didukung oleh banyak pihak. Oleh karena itu, penulis memberikan ucapan terima kasih untuk semua pihak yang sudah memberikan bantuan, khususnya kepada Ibu Ida Ayu Kalpikawati dan Ibu Ni Luh Ketut Sri Sulistyawati, yang telah meluangkan waktu dan memberikan bimbingan dalam menyelesaikan riset ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arimbawa, I. & Dewi. A.A.S.K. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Jimbaran Puri Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 1693-1710.
- Baan, Y. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Grand Victoria di Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 675-686.
- Bolung, F., Sentosa, E., & Marnis, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Desa Wisata TMII Jakarta. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 141-154.
- Calvin, O., Tangkudung, A., & Taroreh. (2021). The Influence of Transformational Leadership Styles, Work Ethics and Organizational Culture on Employee Performance at the Hotel Gran Central Manado. *Jurnal EMBA*, 1382-1391.
- Edison. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Flippo, E. (2016). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.
- Kasmir. (2016). *Manajemen SDM (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Luthans, F. (2015). *Organizational Behaviour: An Evidence-Based Approach (13th Ed)*. Charlotte, North Carolina: Information Age Publishing.
- Mangkunegara, P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan Ketujuh*. Bandung: PT Redaksi Refika.
- Mewahaini, H., & Sidartha, H. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Mayangakar Group. *Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis*, 621-630.
- Nalia, N., Sadiartha, A., & Dewi, I. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 368-394.
- Robbins, S. (2017). *Organization Behavior (17th Ed)*. Harlow, England: Pearson Education.
- Schermerhorn, J. (2013). *Introduction to Management (12th Ed)*. New Jersey: John Wiley & Sons (Asia) Pte. Ltd.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Violita, D. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Spiritual dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel 88 Embong Malang di Surabaya*. Surabaya: Universitas Islam Negeri Sunan Ampel.