

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL INDIGO BALI SEMINYAK BEACH

I Nyoman Arya Ari Suyasa¹, I Nyoman Tingkes², Yeyen Komalasari³

aryaaarisuyasa2004@gmail.com¹, nyomantingkes@undhirabali.ac.id²,
yeyenkomalasari@undhirabali.ac.id³

Prodi Manajemen, Universitas Dhyana Pura, Bali, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan Hotel Indigo Bali Seminyak Beach. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 78 responden yang ditentukan menggunakan teknik purposive sampling. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, uji asumsi klasik, analisis korelasi parsial, analisis korelasi berganda, analisis regresi linear berganda, analisis determinasi, dan uji hipotesis dengan bantuan program SPSS versi 25. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t-hitung sebesar 4,225 lebih besar daripada t-tabel sebesar 1,993 sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t-hitung sebesar 2,324 lebih besar daripada t-tabel sebesar 1,993 sehingga H_2 diterima dan H_0 ditolak. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t-hitung sebesar 4,694 lebih besar daripada t-tabel sebesar 1,993 sehingga H_3 diterima dan H_0 ditolak. Secara simultan, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai F-hitung sebesar 31,997 lebih besar daripada F-tabel sebesar 2,50 sehingga H_0 ditolak dan H_4 diterima.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to examine the effects of organizational culture, work environment, and competence on employee performance at Hotel Indigo Bali Seminyak Beach. The study involved a sample of 78 respondents selected using purposive sampling. The data were analyzed using descriptive statistics, validity and reliability tests of the research instrument, classical assumption tests, partial correlation analysis, multiple correlation analysis, multiple linear regression analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing with SPSS version 25. The findings indicate that organizational culture has a positive and significant effect on employee performance, with a calculated t-count of 4,225, which is greater than t-table of 1.993. Therefore, H_1 is accepted and H_0 is rejected. The work environment also has a positive and significant effect on employees performance, with a calculated t-value of 2.324, which is greater than t-table of 1.993. Accordingly, H_2 is accepted and H_0 is rejected. The competency has a positive and significant effect on employee performance, with a calculated t-count of 4.694 which is greater than the t-table of 1.993. Thus, H_3 is accepted and H_0 is rejected. Simultaneously, organizational culture, work environment, and competence have a significant effect on employee performance, as indicated by a calculated F-count of 31.997, which is greater than F-table of 2.50. Consequently, H_0 is rejected and H_4 is accepted.

Keywords: Competency, Employee Performance, Organizational Culture, Work Environment.

PENDAHULUAN

Sektor pariwisata merupakan salah satu bidang yang memiliki peran penting dalam mendukung perekonomian Indonesia, khususnya Provinsi Bali. Perkembangan pariwisata Bali meningkatkan tuntutan terhadap kualitas pelayanan pada industri perhotelan. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Provinsi Bali (2025), jumlah kunjungan wisatawan mancanegara ke Bali pada Juli 2025 mencapai 697.110 orang, meningkat dibandingkan Juli 2024. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa industri perhotelan perlu mempertahankan

kualitas pelayanan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Dalam industri perhotelan, karyawan berinteraksi langsung dengan tamu sehingga kinerja karyawan menjadi salah satu unsur penting dalam menentukan kualitas pelayanan dan pengalaman tamu.

Hotel Indigo Bali Seminyak Beach merupakan hotel yang berlokasi di kawasan Seminyak, Kabupaten Badung, Bali dan merupakan bagian dari InterContinental Hotels Group (IHG). Hotel ini mulai beroperasi pada 1 Juli 2017 dan memiliki 247 kamar, 23 suites, serta 19 vila dengan 346 karyawan tetap yang tersebar pada 14 departemen. Sebagai hotel yang menerapkan standar pelayanan internasional, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam mendukung kegiatan operasional. Budaya organisasi mengacu pada nilai True Hospitality for Good, pengembangan kompetensi dilakukan melalui orientasi dan pelatihan SOP, sedangkan lingkungan kerja didukung pembagian kerja, sistem shift, koordinasi antar departemen, dan fasilitas kerja yang memadai.

Fenomena kinerja karyawan di Hotel Indigo Bali Seminyak Beach dapat dilihat dari berbagai ulasan tamu pada platform Tripadvisor Review. Ulasan tersebut menunjukkan adanya respons positif terhadap lokasi, fasilitas, dan beberapa layanan hotel, tetapi juga memuat keluhan mengenai keramahan staf, respons pelayanan, kesalahan pemenuhan pesanan, kebersihan kamar, serta tindak lanjut terhadap keluhan. Rekapitulasi guest comment tersebut disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Guest Comment Hotel Indigo Bali Seminyak Beach

Guest	Guest Comment
Mrs. Sachi (2023)	<i>It was a beautiful property with tons of spaces definitely better for families. I was incredibly disappointed at the fact that my flight was delayed by a day and when I reached out to the staff to ask them for a refund or to out those funds towards meals or upgrade our rooms they gave me a resounding no with absolutely no empathy for my situation. Also in general the food was not very good and incredibly oily and fattening</i>
Mr. Rohit (2023)	<i>The location was excellent and well connected. No hospitality. Poor room service. Staff was very cold and did not expect this kind of hospitality from IHG group.</i>
Mr. Hanadi (2024)	<i>Location was perfect and the villa was nice -the photographer , he was not polite at all , we didn't come across the world and pay all this money to meet someone who treated us very badly -the room service, the food order was totally different from what I requested they bring ham although i told them i dont want it , also one of the orders was missed - the restaurant next to the main pool , not responding when we wanted to make an order</i>
Mrs. Bora (2025)	<i>Breakfast is really nice. no respect. While we were going to the pool, it was cleaned with bleach during the day. I am sick with asthma. My day was ruined. the hotel was much more expensive than usual.</i>
Mr. Rupinder (2025)	<i>Location was alright The room wasn't clean enough. Found ants around the coffee area. The staff did clean it after repeated calls but never followed up to check if are still having any issues or not.</i>

Sumber: Tripadvisor 2023-2025 Hotel Indigo Bali Seminyak Beach

Berdasarkan Tabel 1, guest comment menunjukkan adanya perbedaan antara pengalaman positif dan keluhan tamu. Aspek positif terutama berkaitan dengan lokasi, kondisi properti, vila, dan sarapan. Sementara itu, keluhan berulang berkaitan dengan sikap staf, kecepatan respons, ketepatan pemenuhan pesanan, kebersihan, dan tindak lanjut

pelayanan. Temuan awal tersebut mengindikasikan bahwa kualitas kinerja karyawan masih perlu diperhatikan karena karyawan merupakan pihak yang berinteraksi langsung dengan tamu.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017). Kinerja dalam penelitian ini diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Budaya organisasi dipandang sebagai nilai, norma, dan kebiasaan yang membentuk perilaku anggota organisasi (Robbins dan Judge, 2017). Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan nonfisik yang berada di sekitar karyawan dan memengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sedarmayanti, 2017). Kompetensi merupakan kemampuan karyawan yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang mendukung pelaksanaan pekerjaan secara efektif.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa hubungan ketiga variabel tersebut dengan kinerja masih menghasilkan temuan yang beragam. Jati et al. (2024) menemukan bahwa kompetensi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Awaluddin et al. (2025) juga menemukan pengaruh positif dan signifikan ketiga variabel tersebut. Melvani dan Utami (2023) menunjukkan bahwa kompetensi merupakan variabel yang paling kuat, sedangkan Raisa et al. (2024) menemukan bahwa kompetensi dan budaya organisasi tidak berpengaruh secara parsial walaupun secara simultan variabel yang diteliti berpengaruh. Noniulpa dan Widigdo (2023) menemukan bahwa budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Perbedaan temuan tersebut menunjukkan adanya research gap yang perlu dikaji lebih lanjut, khususnya pada industri perhotelan.

Berdasarkan fenomena dan research gap tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan Hotel Indigo Bali Seminyak Beach, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen hotel dalam meningkatkan kinerja karyawan dan kualitas pelayanan.

METODOLOGI

Penelitian ini dilakukan di Hotel Indigo Bali Seminyak Beach, dengan objek penelitian yaitu budaya organisasi (X1), lingkungan kerja (X2), kompetensi (X3), dan kinerja karyawan (Y). Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian dilaksanakan di Hotel Indigo Bali Seminyak Beach yang beralamat di Jl. Camplung Tanduk No. 10, Seminyak, Kecamatan Kuta, Kabupaten Badung, Bali 80361. Fokus penelitian adalah menguji pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan Hotel Indigo Bali Seminyak Beach. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, penyebaran kuesioner, dokumentasi dan wawancara. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan Hotel Indigo Bali Seminyak Beach yang berjumlah 346 orang. Penentuan sampel menggunakan teknik purposive sampling, dengan perhitungan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh 78 responden. Data penelitian terdiri atas data primer yang diperoleh melalui kuesioner dengan skala Likert dan data sekunder yang bersumber dari dokumen perusahaan serta literatur yang relevan.

Indikator budaya organisasi menurut Robbins dan Judge (2017), yaitu inovatif dan memperhitungkan risiko, perhatian terhadap detail, berorientasi pada hasil, berorientasi pada kepentingan karyawan, agresif dalam bekerja, dan mempertahankan stabilitas kerja. Indikator lingkungan kerja menurut Budiya (2021), yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas. Indikator kompetensi menurut Wibowo (2017), yaitu keterampilan, pengetahuan, peran sosial, citra diri, dan sikap. Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2017), yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Berdasarkan indikator tersebut, instrumen penelitian dirumuskan dalam 18 pernyataan. Analisis data dilakukan melalui statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis korelasi parsial, korelasi berganda, regresi linear berganda, koefisien determinasi (R^2), uji t dan uji F dengan menggunakan IBM SPSS Statistics versi 25.

Berdasarkan permasalahan penelitian, tujuan penelitian, kajian teori dan penelitian sebelumnya, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

- H1 : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Hotel Indigo Bali Seminyak Beach.
- H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Hotel Indigo Bali Seminyak Beach.
- H3 : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Hotel Indigo Bali Seminyak Beach.
- H4 : Budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Hotel Indigo Bali Seminyak Beach.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 2. Analisis Statistik Deskriptif

Variabel	Mean	Kategori
Budaya Organisasi (X1)	4,22	Sangat Baik
Lingkungan Kerja (X2)	4,50	Sangat Baik
Kompetensi (X3)	4,47	Sangat Baik
Kinerja Karyawan	4,29	Sangat Baik

Berdasarkan Tabel 2, seluruh variabel memperoleh nilai rata-rata pada kategori sangat baik. Budaya organisasi memiliki mean 4,22, lingkungan kerja 4,50, kompetensi 4,47, dan kinerja karyawan 4,29. Pada budaya organisasi, indikator perhatian terhadap detail merupakan indikator dengan nilai terendah sebesar 4,05, sedangkan agresif dalam bekerja memperoleh nilai tertinggi sebesar 4,41. Pada lingkungan kerja, suasana kerja menjadi indikator terendah sebesar 4,26 dan tersedianya fasilitas menjadi yang tertinggi sebesar 4,65. Pada kompetensi, pengetahuan memiliki nilai terendah sebesar 4,35, sedangkan citra diri tertinggi sebesar 4,64. Pada kinerja karyawan, tanggung jawab merupakan indikator terendah sebesar 3,91, sementara kualitas kerja tertinggi sebesar 4,73.

Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Kode Indikator	Corrected Item	Cronbach's Alpha
Kinerja Karyawan	Y.1	0.705	0,801
	Y.2	0.683	
	Y.3	0.654	
	Y.4	0.651	
Budaya Organisasi	X1.1	0.712	0,789
	X1.2	0.693	
	X1.3	0.796	
	X1.4	0.837	
	X1.5	0.788	
	X1.6	0.505	
Lingkungan Kerja	X2.1	0.501	0,753
	X2.2	0.564	
	X2.3	0.455	
Kompetensi	X3.1	0.619	0,789
	X3.2	0.600	
	X3.3	0.815	
	X3.4	0.777	
	X3.5	0.534	

Berdasarkan Tabel 3, seluruh butir pernyataan memiliki nilai Corrected Item-Total Correlation lebih besar daripada r-tabel 0,227 sehingga seluruh item dinyatakan valid. Nilai Cronbach's Alpha seluruh variabel berada pada rentang 0,753–0,801 dan lebih besar dari 0,70, sehingga instrumen dinyatakan reliabel dan layak digunakan.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas

			Unstandardized Residual
N			78
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200c,d
Variabel	Tolerance	VIF	Sig.
Budaya Organisasi	0.759	1.317	0.372
Lingkungan Kerja	0.921	1.086	0.065
Kompetensi	0.707	1.415	0.482

Berdasarkan Tabel 4, residual berdistribusi normal karena nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Seluruh variabel bebas juga memiliki nilai tolerance di atas 0,10 dan VIF di bawah 10 sehingga tidak terdapat gejala multikolinearitas. Uji Glejser menunjukkan nilai signifikansi seluruh variabel lebih besar dari 0,05, sehingga model tidak mengalami heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi klasik.

Hasil Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Indigo Bali Seminyak Beach

Tabel 5. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Parsial, Berganda, Regresi Linier Berganda, Uji T-test, Uji F-test dan Koefisien Determinasi (R²)

Variabel	Koefisien Regresi		Correlations		
	r. Parsial	B	Beta	t. hitung	Sig
Budaya Organisasi (X ₁)	0,441	0,184	0,372	4,225	<0,001
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,261	0,173	0,186	2,324	0,023

Kompetensi (X ₃)	0,479	0,280	0,428	4,694	<0,001
Constant		3,923		2,763	0,007
R Square (R²)	0,565				
R (Berganda)	0,751				
F_{hitung}	31,997				
Sig.F	<0,001				

Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa secara parsial variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Indigo Bali Seminyak Beach. Nilai korelasi parsial menunjukkan bahwa hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan tergolong sedang dengan nilai koefisien sebesar 0,441, hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan tergolong rendah dengan nilai koefisien sebesar 0,261, sedangkan hubungan kompetensi dengan kinerja karyawan tergolong sedang dengan nilai koefisien sebesar 0,479. Secara simultan, ketiga variabel tersebut memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai korelasi berganda sebesar 0,751. Persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah $Y = 3,923 + 0,184(X_1) + 0,173(X_2) + 0,280(X_3)$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompetensi memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan.

Nilai koefisien determinasi atau R Square (R²) sebesar 0,565 menunjukkan bahwa sebesar 56,5% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompetensi, sedangkan sisanya sebesar 43,5% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial seluruh variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-hitung budaya organisasi sebesar 4,225, lingkungan kerja sebesar 2,324, dan kompetensi sebesar 4,694, yang masing-masing lebih besar dari t-tabel sebesar 1,993, dengan nilai signifikansi masing-masing < 0,05. Sementara itu, hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai F-hitung sebesar 31,997 yang lebih besar dari F-tabel sebesar 2,50 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Indigo Bali Seminyak Beach

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Indigo Bali Seminyak Beach. Nilai t-hitung sebesar 4,225 lebih besar dari t-tabel 1,993 dan signifikansi <0,001. Koefisien regresi sebesar 0,184 berarti setiap peningkatan satu satuan budaya organisasi, dengan lingkungan kerja dan kompetensi dianggap konstan, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,184 satuan. Temuan ini menunjukkan bahwa nilai, norma, kebiasaan, dan pola perilaku yang diterapkan secara konsisten dapat mengarahkan karyawan untuk bekerja sesuai standar pelayanan hotel. Nilai rata-rata budaya organisasi sebesar 4,22 termasuk kategori sangat baik. Indikator agresif dalam bekerja memperoleh nilai tertinggi 4,41, yang menunjukkan adanya semangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Sebaliknya, perhatian terhadap detail memperoleh nilai terendah 4,05. emuan tersebut mengindikasikan bahwa perhatian terhadap detail masih perlu ditingkatkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan secara lebih teliti dan sesuai dengan standar yang ditetapkan hotel. Hasil penelitian ini sejalan dengan Awaluddin et al. (2025) dan Noniulpa dan Widigdo (2023) yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Indigo Bali Seminyak Beach

Variabel lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t-hitung sebesar 2,324 lebih besar dari t-tabel 1,993 dengan signifikansi $0,023 < 0,05$. Koefisien regresi sebesar 0,173 menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,173 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Artinya, lingkungan kerja yang nyaman, hubungan antarpegawai yang baik, dan fasilitas yang tersedia dapat mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara lebih efektif. Nilai rata-rata lingkungan kerja sebesar 4,50 termasuk kategori sangat baik. Tersedianya fasilitas memperoleh nilai tertinggi sebesar 4,65, sedangkan suasana kerja memiliki nilai terendah 4,26 Hasil tersebut menunjukkan bahwa suasana kerja masih perlu diperhatikan agar dapat menciptakan kondisi kerja yang semakin nyaman dan mendukung pelaksanaan pekerjaan karyawan. Temuan ini sejalan dengan Awaluddin et al. (2025), Melvani dan Utami (2023), serta Raisa et al. (2024) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Indigo Bali Seminyak Beach

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Indigo Bali Seminyak Beach. Nilai t-hitung sebesar 4,694 lebih besar dari t-tabel 1,993 dengan signifikansi $< 0,001$. Koefisien regresi sebesar 0,280 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan kompetensi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,280 satuan dengan asumsi budaya organisasi dan lingkungan kerja tetap. Dibandingkan dengan koefisien dua variabel lainnya, kompetensi memiliki nilai paling besar sehingga menjadi variabel yang memberikan kontribusi relatif paling kuat dalam model. Nilai rata-rata kompetensi sebesar 4,47 termasuk kategori sangat baik. Citra diri memiliki nilai tertinggi 4,64, menunjukkan kepercayaan diri dan profesionalisme karyawan. Pengetahuan memperoleh nilai terendah 4,35. Hasil tersebut menunjukkan bahwa aspek pengetahuan masih perlu ditingkatkan melalui upaya pengembangan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Hasil ini sejalan dengan Jati et al. (2024), Melvani dan Utami (2023), serta Noniulpa dan Widigdo (2023) yang menegaskan pentingnya kompetensi dalam meningkatkan kinerja

Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Indigo Bali Seminyak Beach

Secara simultan, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai F-hitung sebesar 31,997 lebih besar dari F-tabel 2,50 dengan signifikansi $< 0,001$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi merupakan hasil interaksi beberapa aspek sumber daya manusia. Budaya organisasi memberikan arah perilaku dan nilai kerja, lingkungan kerja menciptakan kondisi yang mendukung pelaksanaan pekerjaan, sedangkan kompetensi menyediakan kemampuan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas. Nilai R-square sebesar 0,565 berarti ketiga variabel mampu menjelaskan 56,5% variasi kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa pengelolaan ketiga faktor tersebut secara bersama-sama penting bagi Hotel Indigo Bali Seminyak Beach. Meskipun demikian, terdapat 43,5% variasi kinerja yang dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja, kompensasi, komitmen organisasi, work-life balance, atau stres kerja. Oleh karena itu, peningkatan kinerja perlu dilakukan secara menyeluruh dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, kajian teori, penelitian terdahulu, serta hasil analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan Hotel Indigo Bali Seminyak Beach dipengaruhi oleh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompetensi, baik secara parsial maupun simultan. Budaya organisasi yang tercermin melalui nilai, norma, perilaku kerja, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, serta stabilitas kerja memberikan kontribusi dalam membentuk perilaku karyawan yang mendukung pencapaian kinerja. Lingkungan kerja yang meliputi suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas turut menciptakan kondisi yang mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Sementara itu, kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan, pengetahuan, peran sosial, citra diri, dan sikap karyawan berperan dalam mendukung pelaksanaan tugas secara efektif. Ketiga variabel tersebut terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Indigo Bali Seminyak Beach, baik secara parsial maupun secara bersama-sama. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa ketiga variabel mampu menjelaskan 56,5% variasi kinerja karyawan, sedangkan 43,5% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada satu aspek, tetapi memerlukan perhatian secara menyeluruh terhadap budaya organisasi, kondisi lingkungan kerja, dan pengembangan kompetensi karyawan. Temuan ini memberikan implikasi bagi manajemen Hotel Indigo Bali Seminyak Beach untuk mempertahankan aspek-aspek yang telah berjalan dengan baik sekaligus melakukan peningkatan pada indikator yang masih memiliki nilai relatif lebih rendah, sehingga kontribusi ketiga variabel terhadap kinerja karyawan dapat semakin optimal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan perlu didukung melalui penguatan budaya organisasi, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, dan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Awaluddin, A., Latif, N. dan Ismail, A. 2025. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Sekecamatan Tanralili Kabupaten Maros. *POINT: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*. Vol. 7. No. 1. pp. 76–91.
- Budiyasa, I.K. 2021. *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Diperbanyak oleh N.K. Suryani. Klaten: Pena Persada.
- Jati, P., Firdaus, A., Afifa, R.N., Budiraharjo, J. dan Milisani, M. 2024. Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Industri di DIY. *Jurnal Manajemen*. Vol. 11 No. 3. pp. 183–192.
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Melvani, S. dan Utami, T. 2023. Analisis Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel di Indonesia. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*. Vol. 8 No. 2. pp. 89–102.
- Noniulpa, N. dan Widigdo, A.M.N. 2023. The Influence of Organizational Culture and Competence on Employee Performance at Public Appraisal Office. *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*. Vol. 4 No. 4. pp. 596–610.
- Pusat Statistik Provinsi Bali. 2025. *Laporan Perkembangan Pariwisata Provinsi Bali 2025: Jumlah Kunjungan Wisatawan Mancanegara dan Domestik*. <https://bali.bps.go.id>. Diakses 15 Januari 2026
- Raisa, D., Sulaksono, H. dan Widagdo, S. 2024. The Influence of Leadership, Competence, Work Environment, and Work Culture on Employee Performance. *Innovation Business*

- Management and Accounting Journal. Vol. 3 No. 4. pp. 463–470.
- Robbins, S.P. dan Judge, T.A. 2017. Organizational Behavior. Edisi 17. Boston: Pearson Education.
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja.PT Refika Aditama. Bandung
- Tripadvisor. 2026. Hotel Indigo Bali Seminyak Beach by IHG: Reviews. <https://www.tripadvisor.com>. Diakses 15 Februari 2026.
- Wibowo. 2017. Manajemen Kinerja. Edisi 5.PT RajaGrafindo Persada. Jakarta.