



Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Montigo Resort Nongsa Batam

Aditiya Adli Musril

 “Studi Manajemen Perhotelan, Departemen Pariwisata, Universitas Negeri Padang”
Aditmusril14@gmail.com

Arif Adrian

 “Studi Manajemen Perhotelan, Departemen Pariwisata, Universitas Negeri Padang”
Arif.adrian@fpp.unp.ac.id

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh penting budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Montigo Resort Nongsa Batam. Studi ini menerapkan pendekatan kuantitatif melalui metode asosiatif kausal. Jumlah sampel dari penelitian ini terdiri dari 168 karyawan yang dijadikan responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis dengan regresi linear berganda dengan menggunakan perangkat lunak spss versi 26. Hasil hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t = 3,096$ dengan signifikansi $p < 0,001$. Lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t = 3,517$ dan signifikansi $p < 0,001$. Budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersamaan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F = 31,538$ dan $p < 0,001$. Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah 0,268 yang menunjukkan bahwa 26,8% variasi hasil kerja karyawan dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan secara konsisten pada budaya organisasi dan lingkungan kerja yang baik secara signifikan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This Research seeks to explore the notable impact of organizational culture and workplace environment on employee performance at Montigo Resort Nongsa Batam. This research employs a quantitative strategy using a casual associative technique. The study's sample size comprises 168 employees who were chosen as participants. Data were gathered via questionnaires and examined using multiple linear regression with spss software version 26. The hypothesis results show that organization significantly affects employee performance, with a t-value of 3.096 and significance level of $p < 0.001$. The workplace setting plays a crucial role in influencing employee performance, showing a t-value of 3.517 and significance $p < 0,001$. The combination of organizational culture and work environment greatly influences employee performance, showing a value of $F = 31,538$ and $p < 0,001$. The coefficient of determination (R^2) is 0,268, signifying that 26,8% of the change in employee performance accounted for by these two variables. These result affirm that steady advancements in organizational culture and a positive work environment can greatly boost employee performance

Keywords: Organizational Culture, Work Environment, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Industri perhotelan adalah sektor yang memiliki peran signifikan dalam mendukung perkembangan pariwisata dan ekonomi lokal. Dalam beberapa dekade terakhir, sektor ini telah pertumbuhan yang signifikan, seiring dengan bertambahnya kebutuhan akan tempat tinggal yang nyaman dan layanan yang berkualitas, baik untuk kepentingan pariwisata dan bisnis (Grace Dkk, 2022). Batam yang merupakan salah satu kota penting di Indonesia memiliki geografis yang berdekatan dengan Singapura dan Malaysia, menjadikannya sebagai akses utama bagi wisatawan luar negeri. Menurut data dari BPS (2024), terdapat 177 tempat akomodasi di Batam, mencakup hotel bintang, non-bintang, dan jenis penginapan lainnya.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam memastikan mutu layanan perhotelan. Berdasarkan Sutrisno (2018), kinerja karyawan merupakan output yang diperoleh seorang karyawan saat menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar organisasi. Kinerja yang maksimal tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan seseorang, tetapi juga budaya organisasi dan lingkungan kerja (Wibowo, 2017). Budaya organisasi yang kokoh akan membentuk perilaku, nilai, norma kerja yang sejalan dalam mencapai tujuan bersama (Fahmi, 2017; Effendy, 2015).

Montigo Resort Nongsa Batam adalah hotel yang berusaha menerapkan budaya organisasi berdasarkan core value yang menekankan inti dalam pelayanan, kerja sama tim, inovasi, dan perhatian terhadap lingkungan. Meskipun demikian, berdasarkan pengamatan di lapangan dan umpan balik dari tamu, masih terdapat tantangan dalam penerapan budaya organisasi secara berkelanjutan yang berpengaruh pada penurunan mutu pelayanan, seperti keterlambatan dalam pelayanan, kebersihan kolam yang kurang baik, serta komunikasi yang tidak jelas antara staff dan tamu (Ridho, 2020; Realino dkk., 2025).

Selain budaya organisasi, faktor kondisi kerja juga berperan penting dalam mendukung atau menghalangi kinerja karyawan. Berdasarkan Sedarmayanti (2017) suasana kerja meliputi keadaan fisik dan mental yang berpengaruh terhadap motivasi dan kenyamanan pegawai dalam menjalankan tugas. Dalam konteks Montigo Resort terdapat beberapa masalah seperti lokasi tempat sampah yang dekat dengan kantor, fasilitas kerja yang minim, serta kerja area yang tidak terorganisir, yang bisa mengurangi motivasi dan produktivitas (Sunyoto, 2015; Sutrisno, 2012).

Studi sebelumnya oleh Prastyo dan Wiguna (2025) serta Sirait dan Apriatni (2017) juga mengindikasikan bahwa budaya organisasi dan kondisi kerja secara bersamaan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik penerapan budaya organisasi dan lingkungan kerja semakin tinggi pula tingkat pencapaian kinerja individu maupun kelompok. Karena itu, studi ini bertujuan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Montigo Resort Nongsa Batam, dengan memberikan saran perbaikan manajerial yang tepat untuk meningkatkan kualitas layanan perhotelan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif kausal dari teori Sugiyono (2022). Pendekatan kausal bertujuan untuk menganalisis sejauh mana dampak variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Tiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini: Budaya organisasi (X^1) dan Lingkungan kerja (X^2) sebagai variabel Independen, dan Kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Pada bulan Juli 2025, 168 karyawan Montigo Resort Nongsa Batam terlibat dalam penelitian ini. Total sampling adalah metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini. Data awal penelitian ini diolah menggunakan SPSS 26.00. Alat yang digunakan adalah kuesioner berupa Google Forms dengan skala Likert 5 poin. Setiap indikator dan variabel yang digunakan untuk menilainya memenuhi syarat untuk reliabilitas dan validitas.

Sebelum analisis dilakukan, instrumen terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitas. Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh nilai Cronbach's alpha sebesar 0,857 untuk variabel budaya organisasi, 0,824 untuk variabel lingkungan kerja, dan 0,863 untuk variabel kinerja karyawan. Seluruh nilai tersebut melampaui batas minimum 0,6 sehingga menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dan dapat dipercaya sebagai alat ukur untuk variabel ini.

Adapun karakteristik responden yang mencerminkan latar belakang karyawan yang bekerja di berbagai departemen di Montigo Resort Nongsa Batam. Para responden memiliki variasi usia dan jenis kelamin, sehingga memungkinkan diperolehnya gambaran yang komprehensif terkait hubungan antara budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan di Montigo Resort Nongsa Batam.

3. HASIL

Deskripsi Variabel Budaya organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi di Montigo Resort Nongsa Batam berada dalam kategori baik dengan persentase sebesar 88,2%. Penilaian ini diperoleh berdasarkan indikator yang mencakup orientasi terhadap hasil, perhatian terhadap individu, inovasi dan pengambilan risiko, kerja tim, stabilitas organisasi, serta orientasi terhadap agresivitas..

Deskripsi Variabel Lingkungan kerja

Lingkungan kerja di Montigo Resort Nongsa Batam juga menunjukkan hasil yang baik dengan tingkat persentase 88,0%. Penilaian ini didasarkan pada indikator seperti kondisi fisik ruang kerja (pencahayaan, suhu, dan kebersihan), ketersediaan fasilitas pendukung, keamanan kerja, serta hubungan interpersonal antar karyawan.

Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan di Montigo Resort Nongsa Batam berada pada kategori sangat baik, dengan persentase sebesar 87,2%. Hasil ini berdasarkan indikator penilaian seperti kualitas kerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, komitmen terhadap tanggung jawab, serta pencapaian target kerja.

3.1 UJI PERSYARATAN ANALISIS

1. Uji Normalitas

Tabel 1. Uji Normalitas One Sample Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
N		Unstandardized Residual 168	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	1,73382826	
Most Extreme Differences	Absolute	,078	
	Positive	,053	
	Negative	-,078	
Test Statistic		,078	
Asymp. Sig. (2-tailed)		,015 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	,248 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,237
		Upper Bound	,259

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber: Data olahan SPSS (2025)

Hasil uji normalitas menggunakan One Sample Kolmogorov-Smirnov, nilai sig. (2-tailed) sebesar 0,248 > 0,05 dan berkesimpulan data distribusi secara normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

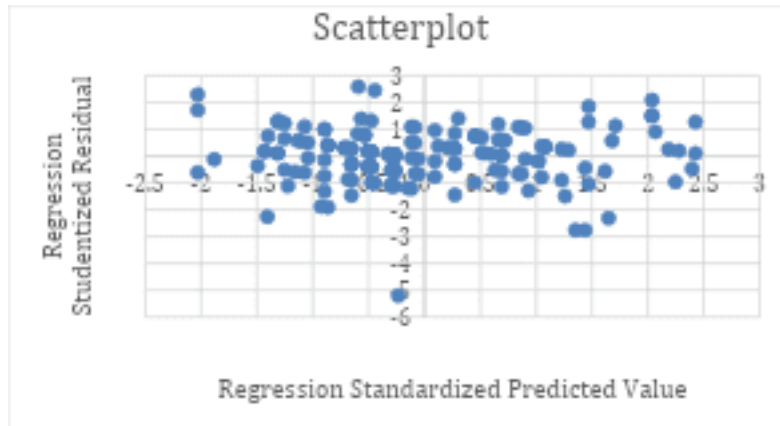
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	BO	0,574	1,744
	LK	0,574	1,744

Sumber: Data olahan SPSS (2025)

Nilai tolerance < 0,10 dan VIF < 10 menunjukkan tidak terdapat gejala multikolinearitas

3. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Olahan data SPSS(2025)

Titik residual menyebar secara acak menandakan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

3.2 Uji Hipotesis

1. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 3. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	191,918	2	95,959	31,538	,000 ^b
	Residual	502,029	165	3,043		
	Total	693,946	167			
a. Dependent Variable: KK						
b. Predictors: (Constant), LK, BO						

Sumber: Olahan data SPSS (2025)

Berdasarkan tabel diatas, nilai F hitung = 31,598 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh kepada kinerja karyawan.

2. Uji Parsial (Uji T)

Tabel 4. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,513	3,030		5,120	0,000
	BO	0,192	0,062	0,271	3,096	0,002
	LK	0,225	0,064	0,307	3,517	0,001

Sumber: Olahan data SPSS (2025)

Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS , dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung = 3,096 dan signifikansi $0,002 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Dan nilai t hitung 3,517 dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Uji Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,526 ^a	0,277	0,268	1,74430
a. Predictors: (Constant), LK, BO				
b. Dependent Variable: KK				

Sumber: Olahan data SPSS (2025)

Berdasarkan tabel diatas kita dapat menentukan, kita dapat menemukan nilai R square sebesar 0,268 yang menunjukkan bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah 26,8%. Sebaliknya, faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini mempengaruhi 73,2%.

4. PEMBAHASAN

Sesuai dengan hasil penelitian yang telah dipaparkan, dapat disajikan pembahasan mengenai pengaruh antara variabel budaya organisasi (X1) dan Lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan uji analisis yang telah dilakukan, dapat dijelaskan:

1. Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil pengolahan data dari 168 responden menggunakan SPSS versi 26.00, diketahui bahwa variabel budaya organisasi termasuk dalam kategori sangat baik dengan nilai tingkat capaian responden sebesar 88,2%. Tujuh indikator budaya organisasi memiliki tingkat capaian yang sangat baik, dan hasil tingkat capaian indikator budaya organisasi sebagai berikut:

Tabel 6. Jumlah TCR Indikator Budaya Organisasi

No.	Indikator	TCR %	KATEGORI
1.	Inovasi pengambilan resiko	89,3%	Sangat baik
2.	Perhatian terhadap detail	88,1%	Sangat baik
3.	Orientasi hasil	88,3%	Sangat baik
4.	Orientasi individu	87,7%	Sangat baik
5.	Orientasi terhadap tim	87,9%	Sangat baik
6.	Agresivitas	87,5%	Sangat baik
7.	Stabilitas	88,4%	Sangat baik

Sumber: Output Excel (2025)

Budaya organisasi menunjukkan hasil yang sangat baik dalam semua aspek, seperti yang ditunjukkan dalam tabel di atas. Faktor inovasi dan pengambilan risiko mendapatkan skor tertinggi dengan 89,3% dan masuk kategori "sangat baik", menunjukkan bahwa karyawan didorong kreatif dan berani mencoba pendekatan baru dalam menyelesaikan pekerjaan. Diikuti oleh stabilitas dengan skor 88,4% yang menunjukkan bahwa perusahaan memiliki struktur kerja yang konsisten dan terarah.

Secara keseluruhan nilai rata rata indikator budaya organisasi di atas 87% yang menandakan bahwa Montigo resort nongsa Batam telah berhasil membangun budaya organisasi yang kuat, positif dan mendukung kinerja karyawan secara menyeluruh. Budaya organisasi seperti ini menjadi landasan penting dalam menciptakan pelayanan berkualitas sebagaimana yang ditekankan Robbins, (2017) Budaya organisasi membentuk norma dan perilaku organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja dan pencapaian tujuan organisasi.

2. Lingkungan kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data 168 responden menggunakan SPSS versi 26.00 diketahui bahwa variabel lingkungan kerja termasuk dalam kategori sangat baik dengan nilai tingkat capaian responden sebesar 88,0%. Enam indikator memiliki tingkat capaian yang sangat baik, dan hasil tingkat capaian indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

Tabel.7 Jumlah TCR Indikator Lingkungan Kerja

No.	Indikator	TCR %	KATEGORI
1.	Suhu	87,4%	Sangat baik
2.	Penerangan	87,0%	Sangat baik
3.	Kebisingan	87,9%	Sangat baik
4.	Tata letak peralatan	88,2%	Sangat baik
5.	Keamanan kerja	88,2%	Sangat baik
6.	Hubungan sesama rekan kerja	88,0%	Sangat baik

Sumber: Output Excel (2025)

Lingkungan kerja menunjukkan hasil yang sangat baik dalam semua aspek, seperti yang ditunjukkan dalam tabel di atas. Faktor tata letak peralatan dan keamanan kerja mendapatkan skor tertinggi 88,2% yang masuk dalam kategori “sangat baik”, menunjukkan bahwa Montigo resort nongsa Batam telah menyediakan ruang kerja yang efisien serta menjamin keselamatan dan kenyamanan karyawan selama bekerja.

Secara keseluruhan indikator lingkungan kerja berada di atas 87% yang menandakan bahwa Montigo resort nongsa Batam berhasil menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, aman dan nyaman. Hal ini berkontribusi besar dalam meningkatkan kinerja karyawan serta mendukung tercapainya kinerja optimal sebagaimana yang diungkapkan Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat-alat, bahan, kondisi, dan situasi di sekeliling pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

3. Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data 168 responden menggunakan SPSS versi 26.00 diketahui bahwa variabel kinerja karyawan termasuk dalam kategori sangat baik dalam tingkat capaian responden sebesar 87,2%. Tiga indikator memiliki tingkat capaian yang sangat baik, dan hasil tingkat capaian responden kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel. 8 Jumlah TCR Indikator Kinerja Karyawan

No.	Indikator	TCR %	KATEGORI
1.	Kualitas Kerja	86,9%	Sangat baik
2.	Hasil Yang Dicapai	87,6%	Sangat baik
3.	Komitmen Kerja	86,9%	Sangat baik

Sumber: Output Excel (2025)

Kinerja karyawan menunjukkan hasil yang sangat baik dalam semua aspek, seperti yang ditunjukkan dalam tabel di atas. Faktor hasil yang dicapai mendapatkan skor tertinggi 87.6% yang masuk dalam kategori “sangat baik”, menunjukkan bahwa sebagian karyawan mampu telah mampu menyelesaikan tugas sesuai target waktu dan kualitas yang ditetapkan oleh organisasi.

Secara keseluruhan indikator kinerja karyawan berada di atas 86% yang mencerminkan bahwa Montigo resort nongsa Batam telah berhasil membentuk tim kerja yang solid, berdedikasi, dan mampu memberikan kontribusi yang nyata bagi perusahaan.

4. Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Montigo resort nongsa Batam

Berdasarkan hasil pengujian dan pengolahan data dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Montigo resort nongsa Batam adalah hipotesis penelitian dapat diterima berdasarkan hasil analisis. Nilai t statistic untuk budaya organisasi adalah $3,096 > \text{nilai } t \text{ tabel } 1,976$ dengan p- value $0,002 < 0,05$, dan koefisien jalur positif sebesar $0,192$. Sedangkan untuk lingkungan kerja, nilai t statistic sebesar $3,517 > \text{nilai } t \text{ tabel } 1,976$, dengan p-value $0,001 < 0,05$, dan koefisien jalur positif sebesar $0,225$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik budaya organisasi dan lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan di Montigo resort nongsa Batam. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Prastyo & Wiguna (2025) serta Sirait & apriatni (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di industri perhotelan.

5. KESIMPULAN

Dari penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan, kesimpulan dari penelitian ini yaitu:

1. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi di Montigo resort nongsa Batam dikategorikan sangat baik dengan persentase sebesar 88,2%. Hal ini tercermin dari indikator- indikator yang mendapatkan nilai positif dari karyawan.
2. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dikategorikan sangat baik dengan persentase sebesar 88,0%. Hal ini tercermin dari indikator- indikator yang mendapatkan nilai sangat baik dan mendukung kenyamanan kerja karyawan.
3. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dikategorikan sangat baik dengan persentase sebesar 87,2%. Hal ini tercermin dari indikator-indikator yang mendapatkan nilai sangat baik.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik. (2024). Jumlah akomodasi penginapan di kota Batam. BPS Kota Batam. Badan Pusat Statistik. (2024). Jumlah akomodasi penginapan di kota Batam. BPS Kota Batam.
- Effendy, O. U. (2015). *Organisasi dan komunikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Grace, J., & Purnama, I. (2022). Penerapan konsep interior new normal pada lobby Hotel Ciputra Jakarta. *Mezzanine*, 5(1), 125–131.
- Prastyo, H., & Wiguna, M. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Golden Boutique Hotel Melawai di Jakarta Selatan. *Open Journal of Management*, 10(2), 123-
- Ridho, H. (2020). *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan hotel*. *Jurnal Pariwisata dan Perhotelan*, 11(2), 79–86.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama
- Sirait, T. J., & Apriatni, E. P. (2017). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Hotel Patra Jasa Semarang. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis*, 6(1), 10-20.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian pendidikan (edisi terbaru)*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Teori, kuesioner, dan teknik analisis data untuk manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: CAPS
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi ke-3)*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2017). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali