



Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada *Sapphire Sky Hotel* BSD Kota Tangerang Selatan

Muhamad Rifqi ^{1*}, Irwansyah ²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang, Indonesia

*Penulis Korespondensi: muhamadrifqi0808@gmail.com

Abstract. *This research aims to analyze the influence of organizational culture and physical work environment on employee performance at Sapphire Sky Hotel BSD South Tangerang City. The background of this research is the importance of the role of a strong organizational culture and a comfortable physical work environment in supporting the creation of optimal employee performance. This research uses a quantitative method with an associative approach because it aims to determine the relationship and influence between independent variables and dependent variables. The research sample consisted of 64 respondents which was determined through a saturated sampling technique, namely the entire population was used as a respondent. Data processing is carried out with the help of the SPSS program version 25 through the stages of validity test, reliability, classical assumption test, multiple linear regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination, and hypothesis testing using t test and F test. The research results show that partially organizational culture (X1) has a positive and significant effect on employee performance (Y). This is proven by the calculated t value of 3.236 greater than the t table of 1,999, and the significance value of 0.002 which is less than 0.05. Furthermore, the physical work environment (X2) also has a positive and significant influence on employee performance with a calculated t value of 4,441 greater than the table t of 1,999 and a significance value of 0.000 < 0.05. Simultaneously, both free variables have a positive and significant influence on employee performance, shown by the results of the F test with a calculated F value greater than the F table and a significance of 0.000 < 0.05. The determination coefficient value of 65.6% indicates that employee performance is influenced by organizational culture and physical work environment, while the remaining 34.4% is influenced by other factors outside this study.*

Keywords: *Employee Performance; Hotel; Organizational Culture; Physical Work Environment; Regression Analysis.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada *Sapphire Sky Hotel* BSD Kota Tangerang Selatan. Latar belakang penelitian ini dari pentingnya peran budaya organisasi yang kuat serta lingkungan kerja fisik yang nyaman dalam mendukung terciptanya kinerja karyawan yang optimal. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif karena bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sampel penelitian berjumlah 64 responden yang ditentukan melalui teknik sampling jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan responden. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 25 melalui tahapan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung 3,236 lebih besar dari t tabel 1,999, serta nilai signifikansi 0,002 yang lebih kecil dari 0,05. Selanjutnya, lingkungan kerja fisik (X₂) juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung 4,441 lebih besar dari t tabel 1,999 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Secara simultan, kedua variabel bebas memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh hasil uji F dengan nilai F hitung lebih besar daripada F tabel serta signifikansi 0,000 < 0,05. Nilai koefisien determinasi sebesar 65,6% menandakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik, sedangkan sisanya sebesar 34,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci: Analisis Regresi; Budaya Organisasi; Hotel; Kinerja Karyawan; Lingkungan Kerja Fisik.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan. SDM tidak hanya mencakup karyawan yang bekerja dalam suatu entitas, tetapi juga meliputi seluruh aspek yang berhubungan dengan pengelolaan tenaga kerja,

termasuk perencanaan, rekrutmen, pelatihan, pengembangan, dan retensi karyawan. Dalam konteks ini, SDM berperan sebagai penggerak utama yang memengaruhi kinerja organisasi. Kemampuan, keterampilan, dan motivasi individu sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif menjadi suatu keharusan untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif, dan inovatif.

Selain itu, SDM juga berperan dalam menciptakan budaya organisasi yang positif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan, dan keterlibatan karyawan. Organisasi yang mampu mengelola SDM dengan baik cenderung lebih unggul dalam menghadapi tantangan pasar, dan perubahan lingkungan bisnis. Dengan memprioritaskan pengembangan SDM, perusahaan dapat mengoptimalkan potensi yang dimiliki oleh setiap individu, sehingga dapat berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan strategis perusahaan.

Kinerja karyawan mengacu pada sejauhmana seorang karyawan mencapai tujuan atau target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini mencakup kualitas, kuantitas, dan efisiensi dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Menurut Mangkunegara (2017: 70) kinerja merupakan hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Perusahaan *Sapphire Sky Hotel* BSD merupakan tempat penginapan Butik Bintang 3 di jantung BSD City yang melayani *customer* dengan bangga sejak 2016. Terletak di jantung kota BSD City, dekat dengan pusat perbelanjaan, fasilitas rekreasi, universitas ternama hingga tempat bermain dan tempat menarik lainnya. *Sapphire Sky Hotel* BSD telah beroperasi mulai tanggal 11 januari 2016. Lokasi *Sapphire Sky Hotel* BSD ini sangat strategis, karena terletak dekat dengan pusat hiburan seperti pusat perbelanjaan Aeon Mall, dan tempat *hang out* seperti *The Breeze* BSD dan kemudahan akses menuju Ibukota Jakarta, dan bandara Soekarno-Hatta yang membuat *Sapphire Sky Hotel* BSD menjadi hotel pilihan untuk semua kalangan.

Kelima indikator kinerja karyawan menunjukkan tren peningkatan dari tahun 2022 ke 2023. Rata-rata capaian kinerja meningkat dari 85 pada 2022 menjadi 87 pada 2023, hal ini mencerminkan perbaikan yang positif dalam kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif. Namun, pada tahun 2024 terjadi penurunan signifikan dengan rata-rata capaian menurun menjadi 71. Hal ini diduga disebabkan oleh beberapa fenomena. Pada indikator kuantitas kerja, penurunan nilai menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang belum mampu menjaga efektivitas dan konsistensi dalam menyelesaikan tugas, seperti tidak mampu memenuhi target kerja secara optimal serta kurangnya kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Ini sejalan dengan data yang menunjukkan penurunan nilai rata-

rata kinerja, yang mencerminkan masalah dalam produktivitas dan efisiensi kerja karyawan.

Berdasarkan tinjauan literatur, dan data yang ada, penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan. Namun, penelitian yang secara khusus menelaah kedua variabel tersebut pada sektor perhotelan, terutama di hotel butik seperti *Sapphire Sky Hotel* BSD, masih sangat terbatas. Selain itu, penurunan kinerja karyawan pada tahun 2024 yang belum memiliki penjelasan mendalam memerlukan kajian lebih lanjut untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi fenomena ini. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan mengisi kekosongan tersebut dengan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di *Sapphire Sky Hotel* BSD.

Menurut Sulaksono (2019: 4), “Budaya organisasi adalah kumpulan nilai-nilai, norma, keyakinan, dan prinsip yang menjadi pedoman bagi seluruh sumber daya manusia dalam suatu organisasi”. Nilai-nilai ini dijadikan sebagai panduan dalam menjalankan kewajiban, dan perilaku sehari-hari di lingkungan kerja, sehingga setiap individu mampu berperan secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi juga berfungsi sebagai acuan bersama yang memengaruhi pola pikir, sikap, dan tindakan para anggotanya, menciptakan keselarasan, dan kohesi yang memperkuat keunggulan organisasi di tengah persaingan.

Dapat diketahui bahwa budaya organisasi di *Sapphire Sky Hotel* BSD Kota Tangerang Selatan telah diterapkan dengan cukup baik. Nilai tertinggi terdapat pada indikator berorientasi pada hasil yang akan dicapai dengan skor 5, menunjukkan bahwa manajemen dan karyawan memiliki fokus kuat terhadap target operasional dan kepuasan tamu. Sementara itu, indikator inovatif memperhitungkan risiko, perhatian terhadap setiap masalah, dan kepedulian terhadap karyawan masing-masing memperoleh skor 4, menandakan penerapan prinsip kehati-hatian, ketelitian, dan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan sudah cukup konsisten. Namun, terdapat fenomena yang diduga menjadi kendala dalam penerapan budaya organisasi, yaitu pada indikator agresif dalam bekerja dengan skor 3. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan masih kurang proaktif dan cenderung menunggu instruksi atasan. Oleh karena itu, diperlukan penguatan melalui pembinaan dan komunikasi internal yang lebih intens agar nilai-nilai budaya organisasi dapat diterapkan secara menyeluruh dan mendukung peningkatan kinerja karyawan secara optimal.

Menurut Faida (2019: 108), “Lingkungan kerja fisik adalah semua kondisi atau keadaan yang memiliki bentuk nyata dan terdapat di sekitar tempat kerja, seperti tata ruang, peralatan kerja, pencahayaan, suhu, kebersihan, dan kebisingan”. Faktor-faktor ini berperan penting karena dapat memengaruhi kenyamanan, kesehatan, serta produktivitas pegawai dalam

menjalankan tugasnya, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik yang baik akan mendukung pegawai untuk bekerja secara efektif, memberikan rasa aman, dan meminimalkan potensi stres akibat kondisi kerja yang kurang mendukung. Sebaliknya, lingkungan kerja fisik yang tidak memadai dapat menghambat kinerja, dan menurunkan semangat kerja para pegawai.

Di *Sapphire Sky Hotel* BSD Kota Tangerang Selatan terlihat bahwa pencahayaan, sirkulasi udara, dan fasilitas kerja cukup baik untuk mendukung kenyamanan bekerja, meskipun beberapa area masih memerlukan perbaikan. Namun, terdapat fenomena yang diduga menjadi masalah utama, yaitu warna ruangan. Dominasi warna oranye kecokelatan dengan intensitas rendah membuat suasana ruang kerja tampak redup, terutama pada sore hingga malam hari. Hal ini berpotensi menurunkan kenyamanan visual, memengaruhi fokus, *mood*, dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, pengaturan warna yang lebih segar dan terang perlu menjadi perhatian manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif.

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan tersebut penelitian ini diharapkan dapat memberikan alternatif solusi berupa pemahaman yang lebih mendalam mengenai peran budaya organisasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian ini nantinya diharapkan dapat dijadikan sebagai dasar pertimbangan manajemen dalam merancang kebijakan, dan strategi peningkatan kinerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, dan selaras dengan nilai-nilai organisasi.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen

Manajemen secara umum adalah proses mengatur, mengendalikan, dan mengoordinasikan berbagai sumber daya yang dimiliki suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Menurut Hasibuan (2020: 9) mengartikan “Manajemen sebagai ilmu sekaligus seni untuk mengatur penggunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efisien dan efektif demi mencapai tujuan tertentu”. Sementara itu, Rivai (2020: 2) menyebutkan bahwa “Manajemen adalah kemampuan untuk mengelola sumber daya secara efisien, efektif, dan produktif guna mencapai target yang telah ditetapkan”.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2020: 6) “Manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia atau pegawai, dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. Menurut Hasibuan (2020: 10)

mengemukakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, serta masyarakat”.

Menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2020: 2) "Manajemen pada umumnya dikaitkan dengan aktivitas-aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasian, komunikasi dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh setiap organisasi dengan tujuan untuk mengoordinasikan berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sehingga akan dihasilkan suatu produk atau jasa secara efisien." Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang terdiri atas rekrutmen, seleksi sumber daya manusia, pengembangan sumber daya manusia, pemeliharaan sumber daya manusia, dan penggunaan sumber daya manusia.

Budaya Organisasi

Menurut Deal & Kennedy, (2020: 292), "Budaya organisasi adalah cara menyelesaikan sesuatu di sekitar organisasi. Nilai-nilai bersama mempengaruhi kinerja organisasi dan bertindak sebagai sistem control informal yang memberi tahu orang apa yang diantisipasi dari mereka". Menurut Edison et al., (2020: 233), "Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan". Menurut Sulaksono (2019: 4), "Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban, dan perilakunya di dalam organisasi".

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik yang baik, dapat meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi stres, dan meminimalkan risiko kecelakaan atau cedera di tempat kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja fisik yang buruk, seperti ruangan yang terlalu panas atau bising, dapat mengganggu konsentrasi, dan mengurangi efektivitas kerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2017: 26) mengemukakan bahwa "Lingkungan kerja fisik dapat memengaruhi suatu kinerja pegawai karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatan dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjukkan suatu kondisi lingkungan yang sesuai".

Menurut Faida (2019: 208), "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan, dan dapat memengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya; misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai, dan sebagainya.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan

oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas, dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Menurut Mangkunegara (2017: 70) "Kinerja merupakan hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Menurut A. A Anwar Prabu Mangkunegara dalam (Sulaksono, 2019: 91) "Kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas, dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Sedangkan menurut Faustino Cardoso Gomes dalam Sulaksono (2019: 91) mengemukakan bahwa, "Kinerja karyawan adalah sebagai ungkapan seperti *output*, efisiensi, serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas".

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Tempat penelitian ini dilakukan di *Sapphire Sky Hotel*, Jl. BSD Boulevard Utara SC II No.2, BSD City Lengkong Kulon, Pagedangan, Tangerang Banten 15331, Indonesia. Waktu dilaksanakannya penelitian ini, dimulai sejak Oktober 2024 sampai dengan Maret 2025. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan pada *Sapphire Sky Hotel* BSD Kota Tangerang Selatan yang berjumlah 64 orang. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh/sensus yang berjumlah 64 orang karyawan pada *Sapphire Sky Hotel* BSD Kota Tangerang Selatan. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui observasi, wawancara, dan Kuesioner. Data sekunder diperoleh melalui dokumentasi dan kepustakaan. Penulis menggunakan analisis data berupa kuantitatif dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) Versi 25.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Asumsi Klasik

Uji Normalitas

a. Metode *Lilliefors*

Tabel 1. Hasil Uji *Lilliefors*.

Test of Normality			
Kolmogorov-Smirnov ^a			
	Statistic	Df	Sig
Unstandardized Residual	,093	64	,200*

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction Sumber *Output SPSS 25, 2025*

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan metode *Lilliefors* pada Tabel 4.14 dapat diketahui bahwa nilai sig sebesar 0,200 yang berarti $> 0,05$. Hal tersebut membuktikan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

b. Metode *Kolmogorov Smirnov Test*

Tabel 2. Hasil Uji *Kolmogorov Smirnov*.

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.86513022
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.065
	Negative	-.093
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: *Output SPSS 25, 2025*.

Berdasarkan pengujian pada Tabel 2 di atas, diperoleh nilai signifikansinya dengan *Kolmogorov Smirnov Test* adalah $\alpha = 0,200$ bahwa nilai tersebut $> 0,05$. Hal tersebut membuktikan bahwa data berdistribusi normal.

c. Grafik *Probability Plot*



Gambar 1. Hasil Grafik *p-p Plot* Uji Normalitas.

Sumber: *Data primer diolah, (2025)*.

Atas dasar hasil grafik *probability plot*, dapat dilihat bahwa ternyata penyebaran data (titik-titik) mengikuti pola garis lurus atau mendekati garis diagonal, maka datanya dapat

dikatakan normal, sehingga syarat normalitas residual untuk analisis regresi, dapat terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas.

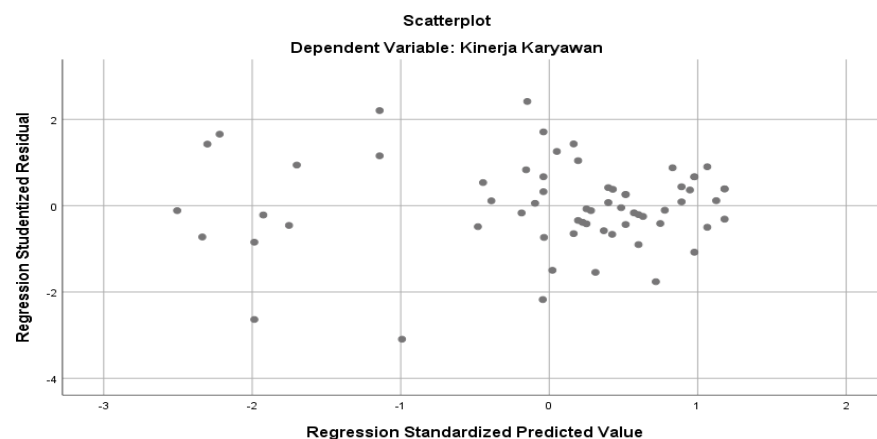
Coefficients ^a					
Model		nstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	Sig.
1	(Constant)	7.955	2.164		3.676
	Budaya Organisasi	-.086	.067	-.224	- 1.287
	Lingkungan Kerja Fisik	-.047	.068	-.121	-.692

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Output SPSS 25, 2025.

Berdasarkan pada Tabel 3 di atas, menunjukkan bahwa ternyata hasil uji heteroskedastisitas dari variabel Budaya organisasi (X_1) terdapat signifikansi $0,203 > 0,05$, Lingkungan Kerja Fisik (X_2) terdapat hasil signifikan $0,492 > 0,05$. Dan dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji *Glejser* diperkuat dengan *scatterplot*, cara memprediksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar *scatterplot*, dalam pengujian grafik *scatterplot* dengan ketentuan sebagai berikut.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Pola Gambar Scatterplot.

Berdasarkan hasil pengujian pada Gambar 2 di atas, dapat terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y; maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolonieritas**Tabel 4.** Hasil Uji Multikolinearitas.

Model	Coefficients						
	nstandardized		Standardized		Collinearity Statistic		
	Coefficients		Coefficients		t	sig	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance VIF
1	8.939	3.210			2.784	.007	
	.342	.106	.365	3.236	.002		.444 2.252
	.462	.104	.501	4.441	.000		.444 2.252

Dependent variable : Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 25, 2025.

Berdasarkan pada tabel di atas, diketahui bahwa hasil uji multikoleniaritas dari variabel Budaya Organisasi (X_1) mempunyai nilai *tolerance* 0,444 > 0,10 dengan nilai VIF 2,252 < 10,0 dan variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2) mempunyai nilai *tolerance* 0,444 > 0,10 dengan nilai VIF 2,252 < 10,0, maka dapat disimpulkan, tidak terjadi multikolonearitas variabel bebas dalam model regresi.

Uji Autokorelasi**Tabel 5.** Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson (DW).

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.740 ^a	.547	.532	2.73107

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 25, 2025.

Berdasarkan Tabel 5 di atas, dapat diketahui bahwa ternyata nilai *Durbin Watson* sebesar 1.889 masuk pada kriteria 1,55-2.46; maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada penelitian ini.

Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda**Tabel 6.** Hasil Uji Signifikansi Regresi Linear Berganda.

Coefficients ^a						
nstandardized Coefficients				Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error		Beta		
(Constant)	8.939	3.210			2.784	.007
1 Budaya Organisasi	.342	.106		.365	3.236	.002
Lingkungan Kerja Fisik	.462	.104		.501	4.441	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 25, 2025.

Berdasarkan Tabel 6 di atas, diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 8,939 + 0,342X_1 + 0,462X_2$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut.

- Konstanta sebesar 8,939 dari persamaan ini berarti nilai Y bersifat konstan sebesar 8,939 yang menunjukkan nilai yang positif. Jika variabel Budaya Organisasi (X_1) dan variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2) tidak berubah atau bersifat tetap, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) juga akan bersifat tetap atau positif.
- Koefisien regresi variabel X_1 (Budaya Organisasi) sebesar 0,342 dari persamaan ini berarti bahwa ketika budaya organisasi meningkat sebesar satu-satuan; maka Kinerja Karyawan (Y) akan ikut meningkat sebesar 0,342, dan sebaliknya ketika Budaya Organisasi (X_1) menurun sebesar 0,342; maka Kinerja Karyawan (Y) ikut menurun.
- Koefisien regresi variabel X_2 (Lingkungan Kerja Fisik) sebesar 0,462 dari persamaan ini berarti bahwa ketika Lingkungan Kerja Fisik (X_2) meningkat sebesar satu-satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan ikut meningkat sebesar 0,462, dan sebaliknya ketika Lingkungan Kerja Fisik (X_2) menurun sebesar 0,462; maka Kinerja Karyawan (Y) ikut menurun.

Analisis Koefisien Korelasi Berganda (R)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda (R).

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	F	df1	df2	Sig. F
					Change	Change			Change
1	.810 ^a	.656	.645	2.91172	.656	58.136	2	61	.000

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Budaya Organisasi

Sumber: Output SPSS 25, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 7 di atas, diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,810; dan nilai sig. F change sebesar 0,000, atau $< 0,05$; maka variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) memiliki tingkat pengaruh atau hubungan terhadap Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan pada nilai interval koefisien korelasi berada pada skala 0,80 – 1,000 yang termasuk dalam korelasi “sangat kuat”.

Uji Koefisien Korelasi Determinasi (R^2)**Tabel 8.** Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 ^a	.656	.645	2.912

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Budaya Organisasi
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 25, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 8 di atas, diperoleh nilai R-Square (koefisien determinasi) sebesar 0,656, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 65,6%, sedangkan sisanya 34,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti.

Uji Hipotesis**Uji Signifikansi secara Parsial (Uji t)****Tabel 9.** Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t).

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	8.939	3.210		2.784 .007
Budaya Organisasi	.342	.106	.365	3.236 .002
1 Lingkungan Kerja Fisik	.462	.104	.501	4.441 .000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 25,2025.

Berdasarkan Tabel 9 di atas dijelaskan sebagai berikut.

- Pada variabel Budaya Organisasi (X_1) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,236 > 1,999$), dan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak, dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada *Sapphire Sky Hotel* BSD Kota Tangerang Selatan.
- Sedangkan pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,441 > 1,999$), dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak, dan H_a diterima, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja Fisik (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada *Sapphire Sky Hotel* BSD Kota Tangerang Selatan.

Uji Signifikansi secara Simultan (Uji f)

Tabel 10. Uji Signifikansi secara Simultan (Uji F).

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	985.772	2	492.88658.136		.000 ^b
1 Residual	517.165	61	8.478		
Total	1502.937	63			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Budaya Organisasi

Sumber: Output SPSS 25, 2025.

Berdasarkan Tabel 10 di atas, diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (58, 136 > 3,15), hal ini juga diperkuat dengan $Sig < 0,05$ atau (0,000 < 0,05) Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif, dan signifikan secara simultan antara Budaya Organisasi (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Sapphire Sky Hotel BSD Kota Tangerang Selatan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi (X_1) yang diterapkan di Sapphire Sky Hotel BSD Kota Tangerang Selatan terbukti memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan (Y). Penerapan nilai-nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang konsisten di lingkungan hotel mampu membentuk suasana kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, serta memperkuat rasa tanggung jawab setiap karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Dalam operasional hotel, budaya kerja yang kuat menjadi landasan penting untuk menjaga profesionalisme, membangun kerja sama tim yang solid, dan memastikan mutu pelayanan kepada tamu tetap terjaga. Ketika budaya organisasi dijalankan dengan baik, karyawan akan merasa lebih terlibat, memahami tujuan perusahaan, dan terdorong untuk memberikan kinerja terbaiknya.

Sebaliknya, lemahnya budaya organisasi dapat mengakibatkan menurunnya semangat kerja, berkurangnya rasa memiliki, serta berpotensi menurunkan kualitas layanan. Oleh karena itu, manajemen hotel perlu terus memperkuat budaya kerja yang positif melalui pelatihan, komunikasi yang efektif, dan teladan dari pimpinan agar kinerja karyawan dapat terjaga secara berkelanjutan.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian di sektor jasa lainnya, seperti yang dilakukan oleh Muhammad Almas Budiaar, Sri Wahyuni Mega H, dan Nuril Aulia Munawaroh (2023) pada instalasi Gizi RSUD Kabupaten Kediri. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya

organisasi yang dirancang dengan jelas dan dilaksanakan secara konsisten dapat meningkatkan efektivitas kerja tim, memperbaiki koordinasi antarbagian, dan mendorong setiap individu untuk berkontribusi optimal terhadap target organisasi. Hasil tersebut menegaskan bahwa di berbagai sektor layanan baik kesehatan, maupun perhotelan. Budaya organisasi yang sehat dan adaptif menjadi kunci untuk mempertahankan produktivitas, kualitas layanan, dan kepuasan pelanggan. Dengan kata lain, penguatan budaya organisasi bukan hanya relevan untuk sektor tertentu, tetapi juga menjadi strategi universal yang dapat diandalkan untuk mencapai kinerja terbaik dalam jangka panjang.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja fisik (X_2) di *Sapphire Sky Hotel* BSD Kota Tangerang Selatan terbukti memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan (Y). Kualitas lingkungan kerja yang terjaga mulai dari pencahayaan yang memadai, sirkulasi udara yang baik, fasilitas kerja yang lengkap, kebersihan ruangan, hingga kenyamanan area kerja mampu menciptakan suasana yang mendukung produktivitas, dan konsentrasi karyawan.

Dalam operasional hotel, kondisi lingkungan kerja fisik yang optimal tidak hanya membantu karyawan melaksanakan tugas dengan lebih efisien, tetapi juga berpengaruh terhadap kesehatan, keselamatan, dan kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman mendorong karyawan untuk lebih fokus, bersemangat, dan memiliki energi positif dalam memberikan pelayanan kepada tamu. Hal ini menjadi salah satu faktor penting dalam mempertahankan standar pelayanan prima yang menjadi ciri khas industri perhotelan.

Sebaliknya, lingkungan kerja fisik yang kurang memadai seperti pencahayaan yang buruk, suhu ruangan yang tidak nyaman, peralatan kerja yang rusak, atau kebersihan yang terabaikan dapat menurunkan semangat kerja, mengganggu fokus, dan pada akhirnya berdampak pada penurunan performa karyawan.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian di sektor jasa lainnya, seperti yang dilakukan oleh Nurmin Arianto, Ria Septiani (2021) pada PT AJS. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik yang terencana dan terpelihara dengan baik mampu meningkatkan produktivitas, meminimalisasi risiko kelelahan, serta memperbaiki kualitas interaksi kerja. Fakta ini menegaskan bahwa baik di sektor perhotelan maupun di industri lain, lingkungan kerja fisik yang memadai bukan hanya pendukung operasional, tetapi merupakan elemen strategis yang memengaruhi keberhasilan karyawan dalam mencapai target kerja. Dengan menjaga dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja fisik, perusahaan dapat menciptakan kondisi yang selaras antara kenyamanan karyawan dan pencapaian tujuan organisasi.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja karyawan

Budaya organisasi yang kuat dan lingkungan kerja fisik yang nyaman di *Sapphire Sky Hotel* BSD Kota Tangerang Selatan terbukti secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sinergi antara nilai-nilai kerja yang jelas dan konsisten dengan fasilitas kerja yang memadai menciptakan suasana kerja yang positif, produktif, dan mendukung pencapaian target perusahaan.

Ketika budaya organisasi dijalankan secara konsisten dengan mengedepankan profesionalisme, kerja sama tim, dan etika pelayanan serta ditunjang oleh lingkungan kerja fisik yang nyaman seperti pencahayaan yang baik, sirkulasi udara yang optimal, fasilitas yang memadai, dan kebersihan area kerja, karyawan akan merasa lebih termotivasi untuk memberikan kinerja terbaiknya. Perpaduan ini membantu meningkatkan semangat kerja, loyalitas, dan rasa memiliki terhadap perusahaan yang pada akhirnya berkontribusi langsung pada kualitas layanan kepada tamu.

Sebaliknya, apabila salah satu dari kedua faktor ini tidak dijalankan dengan baik, misalnya budaya kerja yang lemah atau fasilitas kerja yang tidak memadai, suasana kerja dapat terganggu, motivasi menurun, dan kualitas layanan tidak konsisten. Dalam industri perhotelan, di mana kualitas pelayanan dan kenyamanan tamu sangat bergantung pada performa karyawan, sinergi antara budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik menjadi kunci keberhasilan operasional.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian di sektor jasa lainnya seperti yang dilakukan oleh Muammar Khadafi dan Ana Septia Rahman (2024) pada PT Trimitra Trans Persada, Parung, Bogor,. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa kombinasi budaya organisasi yang sehat dan lingkungan kerja fisik yang memadai mampu meningkatkan produktivitas, memperkuat koordinasi antarbagian, serta mendorong keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Fakta ini menegaskan bahwa penguatan kedua aspek tersebut tidak hanya relevan di perhotelan tetapi juga menjadi strategi yang efektif untuk mempertahankan daya saing dan keberlanjutan kinerja di berbagai sektor industri.

Berdasarkan hasil pengolahan data, kontribusi pengaruh variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 65,6%, sedangkan sisanya 34,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil ini sedikit di bawah kecenderungan rata-rata tingkat keberpengaruhannya dalam sembilan penelitian terdahulu, yaitu sebesar 65,87%, yang menurut kriteria Sugiyono termasuk kategori “Cukup Kuat”. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh gabungan kedua variabel di *Sapphire Sky Hotel* BSD relatif konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya.



5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan BAB IV tentang hasil analisis pengaruh Budaya Organisasi, serta Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada *Sapphire Sky Hotel* BSD Kota Tangerang Selatan, Penulis simpulkan sebagaimana di bawah ini.

1. Secara parsial variabel Budaya Organisasi (X_1) dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak, yang berarti variabel Budaya Organisasi (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada *Sapphire Sky Hotel* BSD Kota Tangerang Selatan. Hasil persamaan regresi: $Y = 13,697 + 0,693$ dengan nilai t_{hitung} sebesar $3,236 > t_{tabel} 1,999$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$.
2. Secara parsial variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2) dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima dan H_0 ditolak, yang berarti variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada *Sapphire Sky Hotel* BSD Kota Tangerang Selatan. Hasil persamaan regresi: $Y = 12,832 + 0,713$ dengan nilai t_{hitung} sebesar $4,441 > t_{tabel} 1,999$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.
3. Secara simultan variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan diterimanya H_3 dan ditolaknya H_0 Hasil persamaan regresi: $Y = 8,939 + 0,342 (X_1) + 0,462 (X_2)$ dengan nilai F_{hitung} sebesar $58,136 > F_{tabel} 3,15$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan penulis memberikan beberapa saran berikut.

1. Terkait budaya organisasi, hasil terendah diperoleh pada indikator “agresif dalam bekerja”, khususnya pada pernyataan tentang menjaga fokus meskipun bekerja cepat, yang hanya memperoleh rata-rata 2,69. Disarankan agar manajemen hotel dapat membangun budaya kerja yang lebih kompetitif dan terarah, misalnya melalui coaching rutin, penguatan disiplin operasional, dan pengakuan atas kinerja cepat dan berkualitas.
2. Terkait lingkungan kerja fisik, indikator “warna” memperoleh skor rata-rata paling rendah yaitu 4,04. Hal ini mengindikasikan bahwa unsur estetika warna dalam lingkungan kerja masih belum memberikan kenyamanan maksimal. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya melakukan evaluasi ulang pada desain interior, terutama pemilihan warna dinding atau ruang kerja agar mampu meningkatkan kenyamanan visual karyawan.

3. Terkait pengaruh simultan antara Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja, perusahaan perlu memastikan bahwa penerapan nilai-nilai organisasi yang kuat berjalan seiring dengan penciptaan lingkungan kerja fisik yang nyaman dan mendukung. Sinergi antara keduanya dapat diwujudkan melalui penguatan budaya kerja yang kompetitif namun terarah, didukung oleh fasilitas kerja yang memperhatikan kenyamanan visual dan fungsional. Hal ini dapat dicapai melalui program pembinaan seperti *coaching* rutin, penguatan disiplin operasional, pemberian apresiasi terhadap kinerja cepat dan berkualitas, serta pembenahan desain interior yang mempertimbangkan unsur warna dan estetika ruang kerja. Dengan perpaduan budaya organisasi yang solid dan lingkungan kerja fisik yang optimal, karyawan akan lebih termotivasi, fokus, dan mampu memberikan pelayanan terbaik bagi tamu hotel.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, N., & Septiani, R. (2021). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT AJS. *Jurnal Arastirma*, 1(2). <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12368>
- Assauri, S. (2019). *Manajemen produksi dan operasi*. Jakarta: Lembaga Penerbit FE UI.
- Budiaar, M. A., Mega, H. S. W., & Munawaroh, N. A. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Instalasi Gizi RSUD Kabupaten Kediri). *Journal of Economic, Business Management*, 2(4). <https://doi.org/10.56444/transformasi.v2i4.1159>
- Deal, T. E., & Kennedy, A. A. (2020). *Corporate cultures: The rites and rituals of corporate life*. Jakarta: Erlangga.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Enny, L. (2019). *Manajemen lingkungan kerja modern*. Jakarta: Kencana.
- Faida, N. (2019). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Khadafi, M., & Rahman, A. S. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. Trimitra Trans Persada Parung Bogor. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(2).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Pratama, A., Herni, Y., & Karlina, D. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Zulu Alpha Papa Jakarta Selatan. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(4). <https://doi.org/10.37481/sjr.v6i4.734>
- Rivai, V. (2020). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaksono, A. (2019). *Budaya organisasi dalam praktik*. Yogyakarta: Deepublish.
- Supardi. (2020). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Suyuthi, M., et al. (2020). *Dasar-dasar manajemen*. Malang: Literasi Nusantara.
- Wahyudi. (2020). *Manajemen strategik*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Yonanes, J., Nuryanti, & Rifqi, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Indofood Makmur Tbk di Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Pekanbaru*, 4(1).
- Yusuf, H., & Nursidik, M. (2023). Lingkungan kerja fisik sebagai faktor pendukung kinerja karyawan di industri perhotelan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 9(3), 140–149.*