

The Effect Of Human Resource Development On People And Organizational Culture On Employee Performance At Wyndham Opi Hotel Palembang

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Manusia Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Wyndham OPI Hotel Palembang

Rikky Iraawan¹⁾; Esty Naruliza²⁾; Asma Mario³⁾

^{1,2,3)} Universitas IBA, Palembang, Indonesia

Email: ¹⁾ rikkyirawan03@com ; ²⁾ enaruliza@gmail.com ; ³⁾ asmamario456@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [01 Juli 2025]

Revised [02 Agustus 2025]

Accepted [03 Agustus 2025]

KEYWORDS

Human Resource Development, Organizational Culture, Employee Performance.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini berfokus pada analisis pengaruh budaya organisasi dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Lokasi penelitian berada di Wyndham Opi Hotel Palembang dengan melibatkan 78 karyawan sebagai sampel. Berdasarkan hasil penelitian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,1876. Instrumen penelitian juga terbukti reliabel dengan nilai Cronbach's $\alpha \geq 0,6$. Uji normalitas menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal. Uji heteroskedastisitas melalui scatterplot mengindikasikan tidak adanya gejala heteroskedastisitas, ditandai dengan penyebaran titik yang acak tanpa pola tertentu. Uji multikolinearitas memperlihatkan bahwa tidak ditemukan gejala multikolinearitas karena nilai VIF sebesar 4,250 masih berada di bawah ambang batas 10. Uji F (simultan) menunjukkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai F hitung sebesar 98,142 lebih besar dari F tabel 2,37. Uji t (parsial) juga menunjukkan hasil signifikan, yaitu pengembangan SDM dengan t hitung 3,246 > 1,293 dan signifikansi 0,002 < 0,05, serta budaya organisasi dengan t hitung 3,772 > 1,293 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Pengembangan sumber daya manusia berkontribusi sebesar 32,5% terhadap kinerja karyawan, sedangkan budaya organisasi memberikan kontribusi sebesar 39,9%. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,724 mengindikasikan bahwa 72,4% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sementara sisanya sebesar 27,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model, seperti gaya kepemimpinan dan pelatihan.

ABSTRACT

This study aims to prove whether there is an effect of job descriptions and worker This study aims to determine the effect of job descriptions and job specifications on employee performance at PT Cipta Prima Synergy in Palembang City. This study uses a quantitative approach with multiple linear regression analysis methods. The sample in this study amounted to 60 employees selected through probability sampling technique. The results of the analysis show that the research instrument has met the validity requirements because the calculated r value is greater than the r table (0.3), and is reliable with a Cronbach's Alpha value of 0.07 which is close to 1. Partial test (t test) shows that both job descriptions and job specifications have a significant influence on employee performance. Likewise with the results of the simultaneous test (F test), which shows that the two variables together have a significant effect on employee performance. The object of this research is PT Cipta Prima Synergy, a national private company incorporated in the field of coal transportation services as well as the sale of spare parts for heavy equipment vehicles, located on Jl. Pangeran Ayin No. 302/06-07 RT.03/RW.05, Sukamaju Village, Sako District, Palembang City.

PENDAHULUAN

Penelitian ini mengkaji peran penting Sumber Daya Manusia (SDM) dalam menentukan kesuksesan organisasi, di mana SDM yang berkualitas tidak hanya mendukung kelancaran operasional, tetapi juga menjadi faktor utama dalam menghadapi tantangan dan perubahan yang terus terjadi dalam dunia bisnis. Hasibuan (2020) menjelaskan bahwa pengembangan SDM melibatkan peningkatan keterampilan teknis, pemahaman konsep teoritis, serta penguatan etika kerja melalui pelatihan dan pendidikan yang tepat. Tujuan utama dari pengembangan ini adalah agar karyawan dapat berperan maksimal dalam mencapai visi dan misi organisasi, serta memberikan dampak positif terhadap perkembangan perusahaan dalam jangka panjang.

Selain SDM, budaya organisasi juga memainkan peran yang sangat penting. Budaya yang sehat akan memotivasi karyawan untuk memberikan lebih banyak usaha dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya akan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan kinerja. Wibowo (2021)

menggambarkan budaya organisasi sebagai sistem aturan, nilai, dan harapan yang dipegang oleh setiap karyawan. Budaya organisasi yang kuat dan baik dapat membentuk kebiasaan kerja yang produktif, yang secara langsung mempengaruhi kinerja individu dan tim dalam perusahaan. Namun, meskipun pengembangan SDM dan pembentukan budaya organisasi telah dilakukan, banyak organisasi, termasuk Wyndham OPI Hotel Palembang, masih menghadapi masalah terkait rendahnya kinerja karyawan. Data menunjukkan peningkatan keluhan pelanggan dari tahun ke tahun, mulai dari 45 keluhan pada 2021, menjadi 60 keluhan pada 2022, dan 75 keluhan pada 2023. Masalah-masalah utama yang dilaporkan meliputi pelayanan staf yang kurang ramah, kebersihan yang buruk, dan keterlambatan proses check-in, yang menunjukkan adanya ketidakkonsistenan dalam kinerja karyawan.

Selain itu, terdapat masalah terkait ketidaksesuaian jabatan dengan latar belakang pendidikan karyawan. Sebagian besar staf memiliki pendidikan SMA dan tidak memiliki latar belakang perhotelan meskipun bekerja di divisi yang membutuhkan keahlian khusus. Walaupun pelatihan rutin dilakukan, namun tidak diimbangi dengan jenjang karier yang jelas, yang dapat menyebabkan menurunnya motivasi dan produktivitas karyawan. Di sisi lain, budaya organisasi yang ada di perusahaan masih perlu diperbaiki. Meskipun ada kegiatan briefing pagi, masih banyak karyawan yang terlambat atau melebihi waktu istirahat, yang berdampak pada kualitas kerja secara keseluruhan.

Indikator yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan meliputi kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Data kinerja karyawan Wyndham OPI Hotel Palembang dari tahun 2022 hingga 2024 menunjukkan tren positif, dengan capaian rata-rata di atas 95%. Namun, untuk mempertahankan dan lebih meningkatkan kinerja ini, manajemen perlu lebih serius dalam menyusun strategi pengembangan SDM dan membangun budaya organisasi yang lebih konstruktif dan produktif. Berdasarkan hal-hal tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk menilai pengaruh budaya organisasi dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan di Wyndham OPI Hotel Palembang. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi manajemen dalam merumuskan kebijakan strategis untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan kepuasan pelanggan secara berkelanjutan.

LANDASAN TEORI

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Menurut Hasibuan (2020), pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki tujuan utama untuk meningkatkan keterampilan teknis, pemahaman teoritis, serta etika kerja melalui berbagai pelatihan dan pendidikan. Pengembangan SDM bukan hanya tentang peningkatan keterampilan individu, tetapi juga berfokus pada pembentukan sikap kerja yang profesional dan produktif dalam rangka mendukung tujuan organisasi. Dalam konteks ini, indikator pengembangan SDM mencakup kedisiplinan, kemampuan bekerja sama dalam tim, absensi yang teratur, penurunan angka kecelakaan kerja, serta pemberian insentif yang memadai sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja karyawan. Melalui pengembangan ini, diharapkan karyawan tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga mampu beradaptasi dengan perubahan dan tantangan dalam pekerjaan.

Budaya Organisasi

Wibowo (2021) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sekumpulan nilai, norma, dan perilaku yang diterima dan dijalankan oleh semua anggota organisasi. Budaya ini sangat berpengaruh terhadap cara anggota berinteraksi satu sama lain, serta motivasi mereka dalam bekerja. Budaya organisasi menciptakan iklim kerja yang dapat mempengaruhi kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan. Beberapa indikator budaya organisasi yang penting meliputi inovasi, ketelitian dalam bekerja, orientasi terhadap hasil yang dicapai, kemampuan bekerja sama dalam tim, serta stabilitas yang tercipta dalam lingkungan kerja. Budaya organisasi yang sehat dapat memperkuat keterikatan karyawan pada perusahaan dan mendorong mereka untuk mencapai tujuan bersama.

Kinerja Karyawan

Suryanto (2022) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari pencapaian kerja yang tercermin dalam kuantitas dan kualitas tugas yang telah diselesaikan. Kinerja ini tidak hanya dilihat dari jumlah pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga dari seberapa baik pekerjaan tersebut dilakukan. Indikator utama kinerja mencakup beberapa aspek penting, antara lain kualitas pekerjaan yang dihasilkan, kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, efektivitas dalam mencapai tujuan, serta kemandirian yang ditunjukkan dalam menjalankan tanggung jawab. Kinerja yang tinggi mencerminkan bahwa karyawan mampu bekerja secara efisien dan efektif, serta menunjukkan kontribusi yang signifikan terhadap kesuksesan organisasi.

Secara keseluruhan, ketiga konsep ini—pengembangan SDM, budaya organisasi, dan kinerja karyawan—merupakan aspek yang saling terkait dan mendukung satu sama lain dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Pengembangan SDM yang tepat akan membentuk budaya organisasi yang positif, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan atau pengaruh antara variabel pengembangan sumber daya manusia, budaya organisasi, dan kinerja karyawan di Wyndham OPI Hotel Palembang. Pendekatan kuantitatif memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan dan menganalisis data secara numerik, sehingga dapat memberikan gambaran yang objektif mengenai pengaruh yang ada. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 78 orang, yang dipilih secara purposive dari total 109 staf Wyndham OPI Hotel Palembang. Pemilihan sampel secara purposive dilakukan berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian, seperti karyawan yang sudah bekerja lebih dari satu tahun dan yang terlibat langsung dalam operasional hotel. Sampel ini diharapkan dapat mewakili populasi yang ada dan memberikan data yang representatif.

Data utama dalam penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang dirancang untuk mengukur tiga variabel utama, yaitu kinerja karyawan, budaya organisasi, dan pengembangan sumber daya manusia. Kuesioner disusun menggunakan skala Likert lima poin, yang dimulai dari "Sangat Setuju" hingga "Sangat Tidak Setuju", untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap berbagai pernyataan yang terkait dengan masing-masing variabel. Kuesioner ini dibagikan langsung kepada manajemen dan karyawan Wyndham OPI Hotel Palembang untuk memperoleh data yang akurat dan relevan.

Untuk menganalisis data yang terkumpul, penelitian ini menggunakan beberapa uji statistik yang meliputi uji validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, serta regresi linier berganda. Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan memiliki kecocokan dan konsistensi dalam mengukur variabel yang diteliti. Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh terdistribusi normal, sementara uji multikolinearitas dan heteroskedastisitas digunakan untuk mengevaluasi kelayakan model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana variabel pengembangan sumber daya manusia dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan di Wyndham OPI Hotel Palembang, yang berlokasi di Jl. Gubernur H.A. Bastari, Sungai Kedukan, Rambutan, Kabupaten Banyuasin, Sumatera Selatan. Data sekunder juga digunakan dalam penelitian ini, yang diperoleh dari dokumen internal perusahaan, seperti laporan kinerja dan data sumber daya manusia yang berkaitan dengan karyawan hotel. Secara keseluruhan, metode penelitian ini mengkombinasikan data primer yang diperoleh melalui wawancara dan kuesioner dengan data sekunder dari dokumen internal perusahaan, untuk memberikan gambaran yang komprehensif mengenai pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Wyndham OPI Hotel Palembang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah responden	Persentase
1.	Laki-laki	53 Orang	67,9%
2.	Perempuan	25 Orang	32,1%
3.	Total	78 Orang	100%

Sumber: Data Olahan 2025

Tabel dan gambar di atas memperlihatkan distribusi jenis kelamin responden. Dari 78 responden, mayoritas adalah laki-laki sebanyak 53 orang (67,9%), sementara perempuan berjumlah 25 orang (32,1%). Data ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki.

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah responden	Persentase
1.	<20 Tahun	1 Orang	1,3%
2.	20-30 Tahun	36 Orang	46,2%
3.	31-40 Tahun	31 Orang	39,7%
4.	41-50 Tahun	9 Orang	11,5%
5.	>50 Tahun	1 Orang	1,3%
6.	Total	78 Orang	100%

Sumber: Data Olahan 2025

Tabel dan gambar di atas menunjukkan distribusi responden berdasarkan rentang usia. Dari 78 responden, kelompok usia terbanyak adalah 20–30 tahun dengan 36 orang (46,2%), diikuti oleh usia 31–40 tahun sebanyak 31 orang (39,7%). Responden berusia 41–50 tahun sebanyak 9 orang (11,5%), sedangkan kelompok usia di bawah 20 tahun dan di atas 50 tahun masing-masing hanya 1 orang (1,3%). Data ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif, khususnya antara 20 hingga 40 tahun.

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

No.	Jabatan	Jumlah responden	Persentase
1.	Front office	12 Orang	15,4%
2.	House keeping	17 Orang	21,8%
3.	Engenering	12 Orang	15,4%
4.	Kitchen	6 Orang	7,7%
5.	Security	7 Orang	9%
6.	Marketing	10 Orang	12,8%
7.	Food&beverage	8 Orang	10,3%
8.	Sales	6 Orang	7,7%

Sumber: Data Olahan 2025

Tabel dan gambar di atas menggambarkan distribusi responden berdasarkan jabatan atau posisi kerja di lingkungan Wyndham Opi Hotel Palembang. Dari total 78 responden, jabatan terbanyak diisi oleh karyawan pada bagian Housekeeping sebanyak 17 orang atau 21,8%. Disusul oleh bagian Front Office dan Engineering, masing-masing sebanyak 12 orang (15,4%).

Bagian Marketing menyumbang 10 responden (12,8%), diikuti oleh Food & Beverage sebanyak 8 orang (10,3%) dan Security sebanyak 7 orang (9%). Sementara itu, jabatan dengan jumlah responden paling sedikit adalah Kitchen dan Sales, masing-masing sebanyak 6 orang (7,7%). Distribusi ini menunjukkan bahwa penelitian mencakup berbagai divisi kerja, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang kondisi karyawan di berbagai unit kerja hotel.

Uji Validitas

Metode Pearson Product Moment digunakan dalam penelitian ini untuk menguji validitas pada tiga variabel, yaitu Kinerja Karyawan (Y), Budaya Organisasi (X1), dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1). Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pada masing-masing variabel memiliki nilai r-hitung yang lebih besar dari r-tabel (0,1876 dengan $n=78$, $\alpha=10\%$), sehingga semua item tersebut dinyatakan valid dan layak dipakai dalam pengumpulan data.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Nilai reliabilitas yang diperoleh untuk variabel Pengembangan SDM adalah 0,814; Budaya Organisasi 0,803; dan Kinerja Karyawan 0,699. Secara umum, nilai di atas 0,70 menunjukkan tingkat reliabilitas yang baik. Meskipun nilai variabel Kinerja Karyawan sedikit di bawah ambang tersebut, namun masih tergolong cukup reliabel untuk penelitian sosial.

Uji Asumsi Klasik

Tiga uji asumsi klasik, yaitu normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas, dilakukan untuk memastikan bahwa data memenuhi persyaratan analisis regresi linier berganda.

Uji Normalitas

Hasil uji menunjukkan bahwa data residual terdistribusi normal, terlihat dari titik-titik pada plot normal P-P yang mengikuti garis diagonal. Hal ini menandakan asumsi normalitas dalam model regresi terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan scatterplot memperlihatkan bahwa titik residual tersebar secara acak dan tidak membentuk pola khusus seperti penyempitan atau pelebaran. Hal ini menandakan tidak adanya gejala heteroskedastisitas, sehingga asumsi homoskedastisitas pada model regresi terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan mengevaluasi nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Variabel independen Pengembangan SDM dan Budaya Organisasi menunjukkan nilai Tolerance sebesar 0,235 ($> 0,10$) dan VIF sebesar 4,250 (< 10). Ini menandakan tidak adanya multikolinearitas antar variabel bebas, sehingga model regresi terbebas dari masalah kolinearitas. Secara keseluruhan, hasil dari uji asumsi klasik menunjukkan bahwa seluruh prasyarat regresi linier berganda telah terpenuhi, sehingga model yang digunakan layak untuk analisis pengujian hipotesis.

Uji F (simultan)

Tabel 4 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1017.739	2	508.870	98.142	.000 ^b
	Residual	388.876	75	5.185		
	Total	1406.615	77			
a. Dependent Variable: KINERJA.KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), BUDAYA.ORGANISASI, PENGEMBANGAN.SDM						

Sumber: Data olahan, 2025

Hasil analisis memperlihatkan bahwa Pengembangan SDM dan Budaya Organisasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai F sebesar 98,142 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama memengaruhi variabel dependen.

Uji t (parsial)

Tabel 5 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.123	2.630		2.708	.008
	PENGEMBANGAN.SDM	.287	.088	.406	3.246	.002
	BUDAYA.ORGANISASI	.353	.094	.472	3.772	.000
a. Dependent Variable: KINERJA.KARYAWAN						

Sumber: Data olahan, 2025

Analisis juga menunjukkan bahwa kedua variabel berpengaruh signifikan secara parsial, dengan koefisien Pengembangan SDM sebesar 0,287 (signifikansi 0,002) dan Budaya Organisasi sebesar 0,353 (signifikansi 0,000). Artinya, semakin baik pengembangan SDM dan budaya organisasi yang diterapkan, semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Analisis regresi linier berganda

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas, yakni Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) dan Budaya Organisasi (X2), memengaruhi variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 6 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.123	2.630		2.708	.008
	PENGEMBANGAN.SDM	.287	.088	.406	3.246	.002
	BUDAYA.ORGANISASI	.353	.094	.472	3.772	.000

a. Dependent Variable: KINERJA.KARYAWAN

Sumber: Data olahan, 2025

Menghasilkan persamaan model:

$$Y=7,123+0,287X1+0,353X2+e$$

Persamaan ini menggambarkan bahwa apabila variabel budaya organisasi dan pengembangan sumber daya manusia naik sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sesuai dengan nilai koefisien masing-masing, dengan asumsi variabel lain tetap tidak berubah.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji determinasi, yang dikenal juga sebagai koefisien determinasi (R²), digunakan untuk mengukur besarnya variasi pada variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen.

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.851 ^a	.724	.716	2.27706

a. Predictors: (Constant), BUDAYA.ORGANISASI, PENGEMBANGAN.SDM

b. Dependent Variable: KINERJA.KARYAWAN

Sumber: Data olahan, 2025

Nilai R² sebesar 0,724 mengindikasikan bahwa variabel Pengembangan SDM dan Budaya Organisasi dapat menjelaskan 72,4% variasi dalam kinerja karyawan, sedangkan 27,6% variasi sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) dan Budaya Organisasi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Wyndham Opi Hotel Palembang:

1. Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan: Penelitian ini menunjukkan bahwa Pengembangan SDM (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Karyawan yang mengikuti pelatihan dan pengembangan di tempat kerja cenderung mengalami peningkatan dalam kualitas pekerjaan, efisiensi waktu, dan efektivitas kerja. Hal ini diperkuat oleh hasil analisis yang mengungkapkan bahwa sebagian besar responden mengakui bahwa pelatihan yang mereka terima memberikan dampak positif pada kinerja mereka.
2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan: Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang mendukung kreativitas, kerja sama tim, dan motivasi cenderung memiliki semangat lebih tinggi untuk bekerja secara efisien dan mencapai tujuan perusahaan.
3. Kinerja Karyawan: Dalam penelitian ini, kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi. Karyawan yang mendapatkan pelatihan serta bekerja dalam lingkungan organisasi yang kondusif cenderung menunjukkan kinerja



yang lebih baik, khususnya terkait kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, dan efisiensi dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan pengembangan sumber daya manusia memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di Wyndham Opi Hotel Palembang. Untuk mendorong produktivitas dan kinerja yang optimal, diperlukan program pelatihan yang terstruktur serta penciptaan budaya kerja yang positif dan mendukung. Kinerja karyawan di Wyndham OPI Hotel Palembang sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi dan pengembangan sumber daya manusia. Peningkatan kompetensi teknis, kedisiplinan, serta penanaman nilai budaya kerja yang positif dapat meningkatkan kinerja secara menyeluruh.

Saran

Dengan mengingat temuan di atas, beberapa rekomendasi yang dapat dibuat adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Perusahaan perlu terus meningkatkan dan memperbarui program pelatihan dan pengembangan yang diberikan kepada karyawan. Program pelatihan harus dirancang untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan perusahaan, serta dapat beradaptasi dengan perubahan teknologi dan tren industri. Selain itu, penting untuk memastikan bahwa pelatihan yang diberikan relevan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan agar pelatihan tersebut dapat berdampak langsung pada peningkatan kinerja.
2. Penguatan Budaya Organisasi yang Positif Budaya organisasi yang mendukung kreativitas, kerja sama tim, dan persaingan sehat perlu diperkuat. Perusahaan harus mengkomunikasikan nilai-nilai budaya yang diinginkan dan memastikan bahwa setiap karyawan terlibat dalam proses ini. Pembentukan budaya yang mendorong kolaborasi antar karyawan dan penghargaan terhadap prestasi kerja dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan secara keseluruhan.
3. Perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi kinerja secara berkala guna menilai sejauh mana pelatihan dan pengembangan yang diberikan telah diterapkan oleh karyawan dalam pekerjaan sehari-hari. Evaluasi yang dilakukan secara objektif akan memberikan masukan yang konstruktif bagi peningkatan kualitas kerja, serta membantu manajemen mengidentifikasi kelemahan yang perlu diperbaiki. Selain itu, evaluasi ini juga dapat menjadi dasar dalam memberikan penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan kinerja unggul, sehingga memotivasi seluruh karyawan untuk terus meningkatkan performa mereka.
4. Selain penguasaan keterampilan teknis, perusahaan juga perlu menaruh perhatian serius pada pengembangan *soft skills* karyawan, seperti kemampuan komunikasi, kerja sama tim, serta kepemimpinan. Keterampilan ini berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan efektivitas kolaborasi, dan memperkuat dinamika organisasi secara keseluruhan. Pelatihan yang berfokus pada *soft skills* akan mendukung terciptanya budaya kerja yang positif dan produktif.

Dengan mengimplementasikan saran-saran tersebut, perusahaan diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Peningkatan ini tidak hanya berdampak pada produktivitas individu, tetapi juga akan memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan strategis perusahaan secara menyeluruh. Pihak manajemen sebaiknya memperkuat program pelatihan dan pendidikan karyawan, memberikan jenjang karier yang jelas, serta menanamkan budaya kerja yang menekankan disiplin dan kolaborasi. Selain itu, perlu dilakukan evaluasi berkala terhadap budaya organisasi dan pengembangan SDM untuk memastikan keberlanjutan kinerja yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad rifa'i1, F. H. (2023). Implementasi Teori dan Konsep Organisasi Terhadap Budaya Organisasi Sekolah. *JURNAL MANAJEMEN & PENDIDIKAN ISLAM*.
- Clarissa Daslim, S. M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT Tahta Sukses Abadi Medan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson.
- Ghozali. (2021). *Aplikaasi Analisis Multivariate*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Luthfi Umamul Husna, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers

- Lund, D. B. (2021). Organizational Culture and the Bottom Line. *Journal of Business Research*, 58(4)
- Pandriadi, P., & Ikraam, I. (2022). Analisis Daya Saing Mahasiswa Dalam Memasuki Pasar Tenaga Kerja Di Era Industri 4.0 (Studi Kasus Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Di Kota Palembang). *Jemasi: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 18(2), 214-227. <https://doi.org/10.35449/jemasi.v18i2.600>
- Pandriadi, P., & Mario, A. (2019). Analisis Daya Saing Dosen Dalam Menghadapi Era Masyarakat Ekonomi ASEAN (Studi Kasus Dosen Fakultas Ekonomi pada PTS di Kota Palembang). *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 7(1), 36-43. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v7i1.698>
- Pandriadi, P., & Mario, A. (2018). Analisis Komparatif Daya Saing Dosen Dalam Menghadapi Era Masyarakat Ekonomi ASEAN (STUDI KASUS DOSEN FAKULTAS EKONOMI PADA PTS DI KOTA PALEMBANG). *Jemasi: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 14(2), 123-136. <https://doi.org/10.35449/jemasi.v14i2.26>
- Pandriadi, P., Amah, M., & Mario, A. (2020). Analisis Daya Saing Industri Manufaktur (Im) Di Kabupaten Ogan Komerling Ulu (OKU) Selatan. *Jemasi: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 16(1), 110-123. <https://doi.org/10.35449/jemasi.v16i1.106>
- Prasetyo, A., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh Pengembangan SDM dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Sektor Jasa. *Jemasi: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 9(2), 112–123. HYPERLINK "<https://ejournal.iba.ac.id/index.php/jemasi/article/view/285>" \t "_new"
<https://ejournal.iba.ac.id/index.php/jemasi/article/view/285>
- Rahmawati, L., & Suryani, N. (2021). Analisis Pengaruh Pengembangan SDM dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah. *Jemasi: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 8(1), 89–100. HYPERLINK "<https://ejournal.iba.ac.id/index.php/jemasi/article/view/157>" \t "_new"
<https://ejournal.iba.ac.id/index.php/jemasi/article/view/157>
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sumitra, D., et al. (2023). Manajemen Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Suryanto, Bambang. (2022). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Penebit GAVA MEDIA.
- Triyani, S. E., Novianty, D. E., Ellys, E., & Naruliza, E. (2022). Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru SD IBA Palembang. *Surplus: Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 1(2), 128–136. <https://doi.org/10.35449/surplus.v1i2.490>
- Wang, K. (2021). Pengaruh Talent Management Dan Employee Engagement. Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie.
- Wibowo. (2021). Budaya Organisasi. Sebuah Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang. Depok: Pernebitan Pada PT RajaGrafindo Persada.
- Wulandari, D., & Permana, Y. (2022). Peran Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM di Palembang. *Surplus: Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 7(1), 54–62. HYPERLINK "<https://ejournal.iba.ac.id/index.php/surplus/article/view/198>" \t "_new"
<https://ejournal.iba.ac.id/index.php/surplus/article/view/198>