

Pengaruh Keterlibatan Karyawan dan Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Perusahaan di Hotel Horison, Bandar Lampung

Joko Haryono*, Myrza Rahmanita

Institut Pariwisata Trisakti

*joko.haryono@iptrisakti.ac.id

Informasi Artikel

Received: 1 Juli 2023

Accepted: 20 Juli 2023

Published: 25 Juli 2023

Keywords:

Employee Engagement,
Company Culture, Company
Performance

Abstract

This study aims to analyze the effect of employee involvement and corporate culture on company performance. The research method uses multiple regression analysis. The population in this study were all employees at the Horison Hotel Bandar Lampung. While the sample amounted to 100 respondents. The results of the study partially involve employee involvement and company culture have a significant effect on company performance. Employee involvement at Hotel Horison Bandar Lampung has a positive impact on company performance through high commitment, dedication and enthusiasm in their duties, which increases motivation, productivity, guest service, customer satisfaction and operational efficiency. Corporate culture has a significant influence on the performance of Hotel Horison Bandar Lampung. A strong and clear culture creates stronger identification between employees and company goals, encourages motivation and dedication, and promotes active participation, innovation and collaboration. All of this has a positive impact on the quality of service and the overall guest experience. Hotel Horison Bandar Lampung is expected to create open and effective communication channels between management and employees and focus on developing a positive, inclusive and collaborative corporate culture to enhance employee engagement and overall team spirit.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keterlibatan karyawan dan budaya perusahaan terhadap kinerja perusahaan. Metode penelitian menggunakan analisis regresi berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di Hotel Horison Bandar Lampung. Sedangkan sampel berjumlah 100 responden. Hasil penelitian secara parsial keterlibatan karyawan dan budaya perusahaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Keterlibatan karyawan di Hotel Horison Bandar Lampung berdampak positif pada kinerja perusahaan melalui komitmen, dedikasi, dan antusiasme tinggi dalam tugas-tugas mereka, yang meningkatkan motivasi, produktivitas, layanan tamu, kepuasan pelanggan, serta efisiensi operasional. Budaya perusahaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Hotel Horison Bandar Lampung. Budaya yang kuat dan jelas menciptakan identifikasi yang lebih kuat antara karyawan dengan tujuan perusahaan, mendorong motivasi dan dedikasi, serta meningkatkan partisipasi aktif, inovasi, dan kolaborasi. Semua ini berdampak positif pada kualitas layanan dan pengalaman tamu secara keseluruhan. Hotel Horison Bandar Lampung diharapkan menciptakan saluran komunikasi terbuka dan efektif antara manajemen dan karyawan serta fokus pada pengembangan budaya perusahaan yang positif, inklusif, dan kolaboratif untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dan semangat kerja tim secara keseluruhan.

Kata Kunci:

Keterlibatan Karyawan,
Budaya Perusahaan, Kinerja
Perusahaan

PENDAHULUAN

Hotel Horison Bandar Lampung adalah salah satu hotel berbintang di Bandar Lampung, ibu kota provinsi Lampung, Indonesia. Sejarah hotel ini berawal dari pendiriannya sebagai usaha bisnis yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan akomodasi bagi wisatawan yang datang ke Bandar Lampung. Sebagai salah satu hotel berbintang di kota ini, Hotel Horison Bandar Lampung menawarkan berbagai fasilitas dan layanan, seperti kamar-kamar yang nyaman, restoran, ruang pertemuan, pusat kebugaran, kolam renang, dan fasilitas-fasilitas lainnya untuk memberikan kenyamanan kepada tamunya.

Keterlibatan karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kinerja suatu perusahaan, cenderung memberikan kontribusi yang lebih positif terhadap perusahaan, berdampak pada kualitas pelayanan kepada konsumen, efisiensi operasional, dan keseluruhan kepuasan konsumen (Panjaitan, 2018). Keterlibatan karyawan terlihat pada pelayanan pelanggan, karyawan yang terlibat akan lebih peduli dan berusaha memberikan pelayanan yang ramah, profesional, dan responsif kepada konsumen (Paryati & Praningrum, 2018). Karyawan yang terlibat akan cenderung lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan efisien dan akan merasa lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi ide-ide baru dan solusi kreatif untuk meningkatkan layanan dan operasional perusahaan (Septiadi et al, 2017). Keterlibatan karyawan berhubungan erat dengan tingkat loyalitas mereka terhadap perusahaan dan manajemen (Asri & Anggraini, 2022).

Jika di Hotel Horizon Bandar Lampung terdapat karyawan yang tidak terlibat atau kurang termotivasi cenderung memberikan pelayanan

pelanggan yang kurang baik. Ini dapat menyebabkan penurunan kualitas pelayanan, yang pada gilirannya dapat menyebabkan kekecewaan tamu dan penurunan kepuasan pelanggan. Apabila keterlibatan karyawan di Hotel Horizon Bandar Lampung sangat rendah dapat menyebabkan tingkat turnover yang tinggi di hotel. Karyawan yang tidak terlibat lebih cenderung mencari pekerjaan di tempat lain, menyebabkan biaya yang tinggi untuk merekrut dan melatih karyawan baru. Keterlibatan karyawan yang rendah berarti kurangnya inisiatif dan kreativitas dalam mencari cara untuk meningkatkan layanan atau menghadapi masalah yang muncul. Hal ini dapat menghambat kemampuan Hotel Horizon Bandar Lampung untuk berinovasi dan beradaptasi dengan perubahan pasar.

Keterlibatan karyawan yang rendah pada Hotel Horizon Bandar Lampung dapat mencerminkan pada tingkat kepuasan dan pengalaman tamu. Jika tamu merasa tidak puas dengan pelayanan atau interaksi dengan karyawan, citra merek hotel dapat terpengaruh negatif, dan hal ini dapat berdampak pada jumlah kunjungan dan ulasan negatif dari tamu. Sehingga keterlibatan karyawan memiliki dampak langsung pada kinerja Hotel Horison Bandar Lampung. Karyawan yang terlibat dan bahagia akan berkontribusi secara positif dalam kualitas pelayanan, tingkat turnover karyawan dan citra dari perusahaan.

Selain keterlibatan karyawan yang mempengaruhi kinerja perusahaan adalah budaya perusahaan. Budaya perusahaan yang positif dan mendukung mendorong karyawan untuk bekerja dengan semangat dan dedikasi. Karyawan yang merasa dihargai dan termotivasi akan lebih bersemangat dalam mencapai tujuan perusahaan, meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja mereka (Soedjono, 2005). Budaya

perusahaan yang inklusif dan berorientasi pada karyawan cenderung meningkatkan keterlibatan karyawan, dimana karyawan yang merasa terlibat dan bahagia akan lebih berkontribusi secara aktif dalam mencapai tujuan perusahaan (Rahman & Nugraha, 2019). Budaya perusahaan yang mendorong kerja tim dan kolaborasi akan meningkatkan koordinasi di antara karyawan dan departemen. Ini dapat meningkatkan efisiensi operasional dan memungkinkan solusi yang lebih baik untuk diselesaikan bersama-sama (Hadju & Adam, 2019).

Apabila di Hotel Horizon Bandar Lampung memiliki budaya perusahaan yang kurang peduli terhadap karyawan atau tidak mendorong keterlibatan mereka dapat menyebabkan rendahnya motivasi dalam bekerja. Karyawan mungkin merasa kurang termotivasi untuk memberikan usaha maksimal dan berkontribusi positif terhadap kinerja hotel.

Jika di Hotel Horizon Bandar Lampung memiliki budaya perusahaan yang membatasi inisiatif atau tidak mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dapat menghambat inovasi di hotel. Tanpa inovasi yang diperlukan untuk bersaing dalam industri perhotelan yang kompetitif, hotel mungkin tertinggal dan kurang relevan bagi pelanggan. Budaya perusahaan yang kurang peduli terhadap pelayanan pelanggan dapat menyebabkan penurunan kualitas pelayanan yang diberikan kepada tamu. Ini dapat menyebabkan kekecewaan pelanggan, penurunan tingkat kepuasan, dan akhirnya mengurangi jumlah pelanggan yang kembali atau merekomendasikan hotel kepada orang lain.

Dalam menghadapi masalah yang buruk pada budaya perusahaan, manajemen Hotel Horizon Bandar Lampung harus mengidentifikasi dan mengatasi akar permasalahan,

menciptakan budaya perusahaan yang positif dan inklusif, serta melibatkan karyawan dalam proses perubahan. Dengan menciptakan budaya perusahaan yang baik, Hotel Horizon Bandar Lampung dapat meningkatkan motivasi karyawan, memperkuat kolaborasi tim, meningkatkan pelayanan pelanggan, dan meningkatkan kinerja keseluruhan perusahaan.

Dari latar belakang permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul "Pengaruh Keterlibatan Karyawan dan Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Perusahaan di Hotel Horizon, Bandar Lampung.

TINJAUAN PUSTAKA

Keterlibatan Karyawan

Keterlibatan karyawan adalah tingkat keterikatan emosional, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaan mereka, perusahaan, dan tujuan organisasi secara keseluruhan. Keterlibatan karyawan mencerminkan sejauh mana karyawan merasa terikat dan antusias terhadap tugas-tugas yang mereka lakukan serta bagaimana mereka merasa menjadi bagian penting dari organisasi. Keterlibatan karyawan tidak hanya berkaitan dengan kehadiran fisik di tempat kerja, tetapi lebih menyangkut rasa keterikatan emosional yang menggerakkan karyawan untuk memberikan usaha lebih dan berkontribusi secara aktif dalam mencapai tujuan perusahaan (Septiadi et al, 2017).

Motivasi dan antusiasme pada karyawan yang terlibat cenderung memiliki motivasi intrinsik yang tinggi dan merasa antusias dalam melaksanakan tugas-tugas mereka, keterlibatan karyawan mencerminkan rasa keterikatan emosional yang kuat terhadap perusahaan (Munparidi & Sayuti, 2020). Karyawan yang terlibat memiliki komitmen yang kuat terhadap

visi dan misi perusahaan, serta merasa bahwa kontribusi mereka berarti dalam mencapai tujuan organisasi (Fahrizal et al, 2020). Keterlibatan karyawan mendorong mereka untuk mengambil inisiatif proaktif dalam mencari cara untuk meningkatkan kualitas kerja, memberikan ide-ide inovatif, dan mencapai kesuksesan bersama dalam pengambilan keputusan, karyawan yang terlibat merasa didengar dan diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan (Herawati et al, 2020).

Keterlibatan karyawan memiliki dampak positif pada kinerja organisasi. Karyawan yang terlibat cenderung lebih produktif, berkontribusi lebih besar untuk mencapai tujuan organisasi, memiliki tingkat absensi yang lebih rendah, dan cenderung bertahan lebih lama di perusahaan (Alfajri, 2019). Keterlibatan karyawan juga berhubungan dengan kepuasan pelanggan, citra merek yang positif, dan keberhasilan jangka panjang organisasi. Oleh karena itu, manajemen perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keterlibatan karyawan, memberikan penghargaan atas prestasi, dan memberikan kesempatan pengembangan bagi karyawan untuk meningkatkan keterlibatan mereka (Munparidi & Sayuti, 2020).

Budaya Perusahaan

Budaya perusahaan adalah seperangkat nilai-nilai, keyakinan, norma, perilaku, tradisi, dan cara berkomunikasi yang berkembang dan dipraktikkan di dalam suatu organisasi. Budaya perusahaan mencerminkan cara organisasi beroperasi, bagaimana karyawan berinteraksi satu sama lain, dan bagaimana mereka berhubungan dengan manajemen, pelanggan, dan lingkungan eksternal (Putra, 2013). Termasuk dalam budaya perusahaan meliputi visi, misi, dan nilai-nilai

perusahaan, tetapi juga mencakup aturan tak tertulis atau norma-norma yang diikuti dan diterapkan oleh anggota organisasi sehari-hari (Putri & Yusuf, 2022). Budaya perusahaan membentuk identitas dan karakteristik unik dari organisasi tersebut. Budaya perusahaan memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk lingkungan kerja dan pola perilaku karyawan di dalam organisasi (Munandar et al, 2020).

Jika budaya perusahaan didesain dengan baik dan mendukung tujuan organisasi, maka karyawan akan merasa terlibat, termotivasi, dan bersemangat untuk mencapai tujuan bersama. Di sisi lain, jika budaya perusahaan tidak sehat atau tidak mendukung, hal ini dapat menyebabkan masalah seperti rendahnya keterlibatan karyawan, tingkat turnover yang tinggi, dan kinerja perusahaan yang menurun (Sumarsid, 2017). Penting bagi setiap organisasi untuk memahami dan mengelola budaya perusahaan dengan baik. Budaya yang positif dan inklusif dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan, memperkuat citra merek, meningkatkan kepuasan karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif (Riewpassa, 2017).

Kinerja Perusahaan

Kinerja perusahaan adalah ukuran sejauh mana organisasi mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Kinerja perusahaan mencerminkan efektivitas dan efisiensi organisasi dalam mencapai hasil yang diinginkan, baik itu dalam aspek keuangan maupun non-keuangan (Febrianto, 2016).

Beberapa faktor yang menjadi indikator kinerja perusahaan meliputi: (1) Kinerja keuangan perusahaan mencakup aspek-aspek seperti

pendapatan, laba bersih, pertumbuhan penjualan, dan profitabilitas (Pandaleka et al, 2021); (2) Kepuasan Pelanggan dapat diukur dari tingkat kepuasan pelanggan, tingkat retensi, dan seberapa sering pelanggan merekomendasikan perusahaan kepada orang lain (Aminatuzzuhro & Lutfillah, 2014); (3) Produktivitas karyawan yang terlibat cenderung memberikan kontribusi yang lebih besar dan memiliki kinerja yang lebih baik (Madyaratri & Izzati, 2021); (4) Inovasi dan perubahan mampu beradaptasi dengan perubahan pasar, dan menciptakan nilai tambah dalam produk atau layanan (Madyaratri & Izzati, 2021); (5) Efisiensi dalam proses operasional dan penggunaan sumber daya juga menjadi indikator kinerja perusahaan (Kristiyanti, 2012); (6) Reputasi dan citra merek perusahaan di mata pelanggan dan masyarakat umum juga mempengaruhi kinerja perusahaan (Kristiyanti, 2012).

Kinerja perusahaan merupakan hal yang sangat penting bagi keberhasilan dan keberlanjutan organisasi. Menilai dan mengukur kinerja perusahaan secara teratur membantu manajemen untuk mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan, mengambil keputusan strategis yang tepat, dan mengarahkan sumber daya perusahaan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Tujuan akhir dari meningkatkan kinerja perusahaan adalah mencapai keberhasilan jangka panjang, pertumbuhan, dan keunggulan kompetitif di pasar yang kompetitif (Sihombing & Batoebara, 2019).

Hipotesis Penelitian

Keterlibatan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan, ketika karyawan merasa terlibat dan bersemangat dalam pekerjaan mereka, mereka cenderung

memberikan kontribusi yang lebih besar dan berdampak positif pada perusahaan secara keseluruhan (Asri & Anggraini, 2022). Karyawan yang terlibat cenderung lebih produktif dalam pekerjaan mereka dan merasa memiliki tanggung jawab terhadap hasil kerja mereka dan ingin mencapai hasil terbaik yang dapat meningkatkan efisiensi operasional dan mengoptimalkan penggunaan sumber daya perusahaan (Septiadi et al, 2017). Berdasarkan uraian di atas maka kesimpulan dari hipotesis ini adalah:

H_1 : Adanya pengaruh signifikan keterlibatan karyawan terhadap kinerja perusahaan

Budaya perusahaan yang kuat dan jelas mengenai tujuan, nilai-nilai, dan visi perusahaan memberikan arah yang jelas bagi karyawan, ketika karyawan memahami tujuan dan nilai-nilai perusahaan, mereka lebih termotivasi untuk bekerja menuju pencapaian tujuan tersebut, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja perusahaan (Soedjono, 2005). Budaya perusahaan yang mendorong inovasi dan adaptabilitas akan mendorong karyawan untuk mencari solusi baru, menghadapi perubahan dengan lebih baik, dan berani mengambil risiko yang terukur (Hadju & Adam, 2019). Berdasarkan uraian di atas maka kesimpulan dari hipotesis ini adalah:

H_2 : Adanya pengaruh signifikan budaya perusahaan terhadap kinerja perusahaan

Keterlibatan karyawan yang tinggi, yang dihasilkan dari budaya perusahaan yang positif dan inklusif, mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih bersemangat dan memiliki peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan, sehingga mereka cenderung lebih berdedikasi dan produktif (Asri & Anggraini, 2022; Septiadi et al, 2017). Budaya perusahaan yang mendukung kolaborasi dan kerja

tim dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dalam aktivitas kelompok. Karyawan yang merasa didukung dan dihargai dalam bekerja bersama tim akan lebih cenderung untuk berbagi pengetahuan, ide, dan pengalaman, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi (Soedjono, 2005; Hadju & Adam, 2019).

H₃ : Adanya pengaruh signifikan keterlibatan karyawan dan budaya perusahaan secara bersama-sama terhadap kinerja perusahaan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini deskriptif kuantitatif dengan menerapkan metode analisis regresi berganda (Arikunto, 2013). Tempat penelitian ini dilakukan di Hotel Horison Bandar Lampung. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Horison Bandar Lampung. Sedangkan sampel sebanyak 100 responden berdasarkan pedoman dari teori Sugiono (2017), di mana jumlah minimal sampel adalah 30 responden, tetapi lebih banyak sampel dianggap lebih baik. Teknik pengambilan sampel menggunakan *accidental sampling* yaitu responden dipilih karena kebetulan bertemu langsung dengan peneliti.

Metode pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisioner menggunakan skala likert yang terdiri dari empat pilihan jawaban: 4 = Sangat Setuju; 3 = Setuju; 2 = Tidak Setuju; 1 = Sangat Tidak Setuju. Penggunaan skala likert ini dipilih karena dapat mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok mengenai fenomena sosial (Sugiyono, 2017). Responden memiliki fleksibilitas untuk memilih salah satu dari empat opsi jawaban yang sesuai dengan pandangan dan kondisi subjek.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	
	Pertanyaan	r-hitung
Keterlibatan Karyawan	X1.1	0,663
	X1.2	0,621
	X1.3	0,673
	X1.4	0,602
	X1.5	0,614
Budaya Perusahaan	X2.1	0,659
	X2.2	0,651
	X2.3	0,606
	X2.4	0,635
	X2.5	0,665
Kinerja Perusahaan	Y1	0,619
	Y2	0,767
	Y3	0,642
	Y4	0,638
	Y5	0,671

Sumber: Data diolah dengan SPSS (2023)

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua indikator pertanyaan adalah valid, hal ini ditandai dengan nilai r-hitung > r-tabel (0,1946)

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Item Pertanyaan	Cronbach's Alpha
Keterlibatan Karyawan	X1	0,787
Budaya Perusahaan	X2	0,711
Kinerja Perusahaan	Y	0,718

Sumber: Data diolah dengan SPSS (2023)

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua indikator pertanyaan adalah valid, hal ini ditandai dengan nilai *cronbach's alpha* > nilai alpha (0,60).

Tabel 3. Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.645 ^a	.632	.502	0.07223

Sumber: Data diolah dengan SPSS (2023)

Pada tabel di atas, nilai *adjusted R²* yaitu sebesar 0,50 atau 50,2%. Hal ini

berarti 50,2%, variabel kinerja perusahaan dapat dijelaskan oleh variabel keterlibatan karyawan dan budaya perusahaan. Sedangkan sisanya

sebesar 49,8%, dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model atau variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4. Uji Hipotesis t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	12.115	1.713		7.074	.000
X1	.466	.108	.399	4.314	.000
X2	.509	.122	.473	4.172	.000

Sumber: Data diolah dengan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel di atas, untuk variabel keterlibatan karyawan memiliki nilai probabilitas $0,000 > 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya bahwa keterlibatan karyawan (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan (Y).

PEMBAHASAN

Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Perusahaan

Pengaruh keterlibatan karyawan di Hotel Horison Bandar Lampung terhadap kinerja perusahaan sangat penting. Hal ini disebabkan karena keterlibatan karyawan di Hotel Horison Bandar Lampung mengacu pada sejauh mana komitmen, dedikasi, dan antusiasme yang ditunjukkan oleh mereka dalam menjalankan tugas-tugas mereka dan berkontribusi pada tujuan perusahaan. Karyawan yang aktif terlibat umumnya lebih termotivasi, produktif, dan mampu mencapai kinerja yang lebih baik. Selain itu, keterlibatan karyawan juga berdampak positif pada layanan yang diberikan kepada tamu, dengan memberikan pengalaman positif dan meningkatkan kepuasan pelanggan. Keterlibatan ini juga mendorong semangat dan fokus dalam bekerja, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasional.

Penelitian yang dilakukan oleh Asri & Anggraini (2022) menunjukkan bahwa Karyawan yang merasa terlibat akan cenderung lebih termotivasi untuk berkontribusi dengan ide-ide baru dan ikut serta dalam proses inovasi, yang akan mendukung perkembangan dan adaptasi perusahaan terhadap perubahan pasar. Kemudian Septiadi et al (2017) penelitiannya menunjukkan bahwa karyawan yang merasa terlibat lebih mungkin bertahan dalam perusahaan dalam jangka waktu yang lebih lama, sehingga mengurangi biaya pergantian karyawan dan mempertahankan pengetahuan internal yang berharga.

Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Perusahaan

Budaya perusahaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan di Hotel Horison Bandar Lampung. Hal ini karena budaya perusahaan di Hotel Horison Bandar Lampung yang kuat dan jelas membantu menciptakan identitas yang lebih kuat antara karyawan dengan tujuan dan misi perusahaan. Sehingga, karyawan yang merasa memiliki visi yang sama dengan perusahaan akan lebih termotivasi dan berdedikasi dalam mencapai hasil yang diinginkan. Budaya yang positif dan inklusif juga dapat mendorong partisipasi aktif karyawan. Karyawan yang merasa dihargai, didengar, dan

dihormati cenderung lebih aktif berkontribusi dan merasa memiliki keterikatan terhadap kinerja perusahaan. Budaya yang mendorong inovasi dan kreativitas juga dapat mempengaruhi karyawan untuk berpikir out-of-the-box dan mengusulkan ide-ide baru yang bermanfaat dalam meningkatkan layanan dan proses di Hotel Horison. Selain itu, budaya yang mendorong kerjasama dan kerja tim akan memperkuat kolaborasi antardepartemen, yang menjadi sangat penting dalam industri perhotelan guna meningkatkan pengalaman tamu secara keseluruhan.

Soedjono (2005), penelitiannya membuktikan bahwa untuk meningkatkan kinerja perusahaan, manajemen perusahaan harus mencermati dan memperkuat budaya perusahaan yang melibatkan komitmen untuk memperjelas nilai-nilai perusahaan, menyusun kebijakan yang mendukung budaya yang diinginkan, dan mengikutsertakan karyawan dalam menciptakan dan merawat budaya yang positif. Sementara penelitian Hadju & Adam (2019) menunjukkan bahwa Budaya organisasi yang mempromosikan inovasi dan adaptabilitas akan mendorong para karyawan untuk mencari solusi-solusi baru, menghadapi perubahan dengan lebih efektif, serta berani mengambil risiko yang dapat diukur.

Pengaruh Keterlibatan Karyawan dan Budaya Perusahaan Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Perusahaan

Keterlibatan karyawan dan budaya perusahaan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan di Hotel Horison Bandar Lampung. Hal ini disebabkan karena keterlibatan karyawan dan budaya di Hotel Horison Bandar Lampung berada pada tingkat yang tinggi, perusahaan biasanya akan melihat peningkatan kinerja secara keseluruhan. Karyawan

yang terlibat akan lebih produktif, kreatif, dan cenderung tetap tinggal dalam perusahaan untuk jangka waktu yang lebih lama. Selain itu, budaya yang positif dan kuat akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, meningkatkan loyalitas karyawan, dan menarik bakat baru untuk bergabung dengan di Hotel Horison Bandar Lampung. Semua ini dapat berdampak positif pada pencapaian tujuan dan keberhasilan jangka panjang Hotel Horison Bandar Lampung.

Perusahaan harus secara aktif berinvestasi dalam menciptakan budaya perusahaan yang positif dan mendukung keterlibatan karyawan. Ini dapat mencakup melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, menyediakan peluang pengembangan profesional, memberikan pengakuan atas prestasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan menyenangkan. Dengan meningkatnya keterlibatan karyawan dan budaya perusahaan yang positif, perusahaan dapat menciptakan lingkungan yang produktif dan memotivasi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan (Asri & Anggraini, 2022; Septiadi et al, 2017; Soedjono. 2005; Hadju & Adam, 2019).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Keterlibatan karyawan di Hotel Horison Bandar Lampung memiliki pengaruh yang penting terhadap kinerja perusahaan karena menunjukkan komitmen, dedikasi, dan antusiasme yang tinggi dalam tugas-tugas mereka, menyebabkan motivasi dan produktivitas lebih baik. Hal ini berdampak positif pada layanan kepada tamu, meningkatkan kepuasan pelanggan, dan juga meningkatkan produktivitas serta efisiensi operasional secara keseluruhan.

Budaya perusahaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

kinerja Hotel Horizon Bandar Lampung. Budaya yang kuat dan jelas membantu menciptakan identifikasi yang lebih kuat antara karyawan dengan tujuan dan misi perusahaan, mendorong karyawan untuk lebih termotivasi dan berdedikasi. Budaya yang positif dan inklusif juga mendorong partisipasi aktif karyawan, sementara budaya yang mendorong inovasi dan kerja tim dapat meningkatkan layanan dan kolaborasi di Hotel Horizon. Semua ini berkontribusi pada kualitas layanan dan pengalaman tamu secara keseluruhan.

Keterlibatan karyawan dan budaya perusahaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Hotel Horizon Bandar Lampung. Tingkat keterlibatan karyawan yang tinggi menghasilkan peningkatan produktivitas, kreativitas, dan retensi karyawan. Budaya positif dan kuat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, meningkatkan loyalitas karyawan, dan menarik bakat baru. Semua ini berkontribusi pada pencapaian tujuan dan keberhasilan jangka panjang perusahaan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, adapun saran yang diberikan adalah sebagai berikut: (1) Menciptakan saluran komunikasi yang terbuka dan efektif antara manajemen dan karyawan sangat penting, pendekatan ini akan meningkatkan keterlibatan karyawan dengan memberikan mereka kesempatan untuk berbagi gagasan, masalah, dan saran, sehingga merasa didengar dan dihargai; (2) Fokus pada pengembangan budaya perusahaan yang positif, inklusif, dan kolaboratif, menciptakan lingkungan kerja yang memberdayakan karyawan dan mendorong kerjasama antardepartemen akan meningkatkan semangat kerja dan kinerja tim secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aminatuzzuhro., & Lutfillah, N. Q. (2014). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kinerja Keuangan Dengan Loyalitas Nasabah Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Perusahaan Perbankan 2011-2012). *E-Jurnal Kewirausahaan*, 2(1): 23-42.
- Asri, D. H., & Anggraini, R. (2022). Peran Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Organisasi yang Dimediasi oleh Manajemen Pengetahuan: Studi Kasus pada Perusahaan Jasa Industri Pariwisata di Kota Batam. Sang Pencerah: *Jurnal Ilmiah Universitas Muhammadiyah Buton*, 8(2): 521-529.
- Fahrizal, V., Bagia, I. W., & Susila, G. A. J. (2020). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Journal Universitas Pendidikan Ganesha*, 8: 121-127.
- Febrianto, A. (2016). Analisis Pengukuran Kinerja Perusahaan Dengan Metode Pendekatan Balanced Scorecard (Studi Kasus Pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Lohjinawe Rembang). *JIAB: Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 5(3): 1-20.
- Hadju, L., & Adam, N. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bone Bolango. Publik: *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 6(2): 125-135.
- Herawati, Y., Sayuti, A. J., Widarti, G. A. O., & Setiawan, H. (2020). Keterkaitan antara keterlibatan karyawan, dan kinerja karyawan: kreativitas karyawan sebagai variabel mediasi. *Akuntabel*, 17(2): 241-246.

- Kristiyanti, M. (2012). Peran Indikator Kinerja Dalam Mengukur Kinerja Manajemen. *Majalah Ilmiah Informatika*, 3(3): 103-123.
- Madyaratri, M. M., & Izzati, U. A. (2021). Perbedaan Work Engagement Ditinjau Dari Masa Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(3): 24-35.
- Munandar, W. A. (2020). Penerapan Budaya Organisasi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi pada CV. Desain & Bangunan Sukabumi). *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 8(1): 28-36.
- Munparidi., & Sayuti, A. J. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *JAMB: Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis*, 1(1): 36-46.
- Pandaleke, R. B., Tinangon, J. J., & Wangar, A. (2021). Penerapan Balanced Scorecard Sebagai Alternatif Pengukuran Kinerja Pada PT. Bank Sultgo Cabang Rataan. *Jurnal EMBA*, 9(3): 1018-1028.
- Panjaitan, M. (2018). Peran Keterlibatan dan Partisipasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 4(1): 52-60.
- Paryati, A., & Praningrum, A. (2018). Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Komitmen Organisasi Pada Beberapa Kantor Dinas di Kota Bengkulu. *Managment Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 18(1): 114-125.
- Putra, R. S. (2013). Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Pembangunan Jawa-Bali Surabaya Unit Pelayanan Pemeliharaan. *JMK: Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 15(2): 131-140.
- Putri, I. R., & Yusuf, N. F. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dalam Menciptakan Perkembangan Organisasi. *Jurnal Administrasi Publik*, XVII(1), 143-154.
- Rahman, F. N., & Nugraha, H. S. (2019). Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wahana Sun Motor Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 8(4):128-140.
- Rieuwpassa, A. (2017). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Keuangan dan Perlengkapan Sekertariat Daerah Kabupaten Jayapura. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 8(1): 15-23.
- Septiadi, S. A., Sintaasih, D. K., & Wibawa, I. M. A. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Pemediasi Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 6(8): 3103-3132.
- Sihombing, P. L. T., & Batoebara, M. U. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan di CV. Multi Baja Medan. *Jurnal Publik Reform*, 6: 1-16
- Soedjono. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 7(1): 22-47.
- Sumarsid. (2017). Pengaruh Budaya Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dana Pensiun Pertamina di Jakarta. *Jurnal CKI On SPOT*, 10(1): 11-20.