



Analisis *Employee Engagement* dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Holiday Inn Resort Baruna Bali

Ni Putu Eni Purwitasari^{1*}, I Made Widianegara², Putu Sandra Putri Astariani³

¹ Manajemen Bisnis Internasional, Politeknik Negeri Bali, Indonesia

²⁻³ Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Bali, Indonesia

Email; enipurwita28@gmail.com¹, madewidianegara@pnb.ac.id², sandraputri88@pnb.ac.id³

*Penulis Korespondensi: enipurwita28@gmail.com

Abstract. This research is motivated by the decline in the level of employee engagement among employees at Holiday Inn Resort Baruna Bali during the 2023–2025 period, particularly in the performance dimension, which indicates problems related to employee engagement and organizational culture that may affect employee performance. This study aims to analyze the effect of employee engagement and organizational culture on employee performance, both partially and simultaneously, to measure the contribution of each variable, and to formulate efforts to improve employee performance. This study uses a quantitative approach with data collected through questionnaires distributed to 87 respondents. The data were analyzed using multiple linear regression, the t-test, and the F-test. The results show that employee engagement has a positive and significant effect on employee performance, organizational culture has a positive and significant effect on employee performance, and both variables simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. The contribution of employee engagement to employee performance is 36.4%, while organizational culture contributes 51.3%, making organizational culture the most dominant variable. Therefore, strengthening organizational culture and improving employee engagement must be carried out continuously to enhance employee performance.

Keywords: Employee Engagement; Employee Performance; Hospitality; Multiple Linear Regression; Organizational Culture.

Abstrak. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh menurunnya tingkat *employee engagement* pada karyawan Holiday Inn Resort Baruna Bali selama periode 2023–2025, khususnya pada dimensi kinerja, yang mengindikasikan adanya permasalahan terkait keterikatan karyawan dan budaya organisasi yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *employee engagement* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, mengukur besarnya kontribusi masing-masing variabel, serta merumuskan upaya peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 87 responden. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta kedua variabel secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kontribusi *employee engagement* terhadap kinerja karyawan sebesar 36,4%, sedangkan budaya organisasi memberikan kontribusi sebesar 51,3%, sehingga budaya organisasi menjadi variabel yang paling dominan. Oleh karena itu, penguatan budaya organisasi dan peningkatan *employee engagement* perlu dilakukan secara berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi; Keterikatan Karyawan; Kinerja Karyawan; Perhotelan; Regresi Linier Berganda.

1. PENDAHULUAN

Industri perhotelan, baik di tingkat global maupun nasional, saat ini sedang mengalami pemulihan setelah pandemi, yang ditandai dengan meningkatnya persaingan serta tuntutan terhadap kualitas layanan yang semakin tinggi. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa keberhasilan hotel dalam mempertahankan daya saing tidak hanya ditentukan oleh fasilitas fisik yang dimiliki, tetapi juga sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) sebagai pihak yang secara langsung memberikan layanan kepada tamu (Bhattacharya & Mishra, 2025). Kinerja karyawan dalam sektor perhotelan tidak terbatas pada pencapaian tugas utama (*task performance*), tetapi juga mencakup perilaku kontekstual yang mendukung kualitas layanan,

seperti sikap ramah, inisiatif proaktif, serta kesediaan untuk membantu tamu. Kinerja kontekstual karyawan hotel terbukti memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kualitas pelayanan dan kepuasan pelanggan (Bhardwaj & Kalia, 2021). Dengan demikian, upaya peningkatan kinerja karyawan menjadi prioritas strategis bagi manajemen hotel dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat di industri jasa. Meskipun sumber daya manusia memiliki peran yang sangat strategis, praktik pengelolaan SDM di industri perhotelan masih dihadapkan pada sejumlah tantangan yang kompleks. Permasalahan seperti tingginya tingkat pergantian karyawan, ketidakpastian jam kerja, kelelahan emosional, serta tingginya tuntutan kualitas layanan kerap menjadi karakteristik lingkungan kerja sektor ini. Kondisi tersebut dapat melemahkan keterikatan karyawan terhadap organisasi dan pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja kerja (Atolagbe et al., 2024). Literatur dalam bidang psikologi organisasi juga menunjukkan bahwa berbagai faktor internal seperti persepsi terhadap dukungan organisasi, pembentukan identitas diri, serta internalisasi nilai-nilai yang dianut bersama memiliki peran penting dalam membentuk perilaku karyawan dan komitmen emosional individu terhadap organisasi (Agustin & Mon, 2026). Oleh karena itu, organisasi perhotelan dituntut untuk mengelola faktor-faktor internal karyawan secara lebih terintegrasi dan berkelanjutan. *Employee engagement* dapat dipahami sebagai keadaan psikologis positif yang tercermin dalam tingkat semangat kerja (*vigor*), rasa dedikasi yang tinggi (*dedication*), serta keterlibatan mendalam karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (*absorption*). Berbagai kajian empiris pada industri perhotelan menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat *engagement* tinggi cenderung memperlihatkan energi kerja yang lebih optimal, komitmen yang kuat terhadap tugas, serta fokus dan keterlibatan penuh dalam aktivitas kerja sehari-hari. Temuan tersebut sejalan dengan hasil yang mengungkapkan adanya hubungan yang sangat kuat antara *employee engagement* dan kinerja karyawan hotel (Sheta & Afriasih, 2023). Sementara itu, budaya organisasi berperan sebagai seperangkat nilai, keyakinan, dan norma bersama yang menjadi pedoman dalam membentuk sikap serta perilaku karyawan di lingkungan kerja. Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, dan pola praktik yang terinternalisasi dalam aktivitas operasional hotel serta berfungsi sebagai landasan fundamental bagi keberlangsungan organisasi. Berbagai temuan empiris menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat memiliki hubungan positif dengan tingkat keterlibatan kerja karyawan, mampu meningkatkan motivasi kerja, memperkuat persepsi terhadap dukungan sosial, serta mendorong pencapaian kinerja yang lebih optimal. Studi yang dilakukan pada Hotel Horison Bandar Lampung mengungkapkan bahwa tingkat keterlibatan karyawan serta kekuatan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan (Haryono & Rahmanita, 2023). Hal ini menegaskan bahwa budaya organisasi yang kuat mampu menumbuhkan komitmen

kerja karyawan, yang selanjutnya berdampak pada peningkatan kinerja baik pada level individu maupun organisasi secara keseluruhan. Sebagai hotel berbintang internasional yang beroperasi di kawasan destinasi wisata Bali, Holiday Inn Resort Baruna Bali yang berlokasi di Jalan Wana Segara No. 33, Tuban, Kuta, dihadapkan pada tuntutan penerapan standar layanan global sekaligus pengelolaan dinamika tenaga kerja lokal. Berdasarkan data sekunder *Employee Engagement Survey* selama tiga tahun terakhir, terlihat adanya tren penurunan tingkat *employee engagement* pada hampir seluruh dimensi pengukuran. Salah satu dimensi yang mengalami penurunan paling tajam adalah dimensi *performance*, yang menurun dari 99% pada tahun 2023 menjadi 85% pada tahun 2025, sehingga proporsi karyawan yang berada pada kondisi *disengaged* meningkat dari 1% menjadi 15%. Kondisi ini merupakan sinyal peringatan bagi organisasi, mengingat dimensi *performance* berkaitan langsung dengan produktivitas kerja, kualitas pelayanan, serta kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Penelitian sebelumnya di industri perhotelan di Bali menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, serta kedua variabel tersebut secara simultan berkontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan (Yani et al., 2025).

Tabel 1. Hasil Perbandingan *Employee Engagement Survey* Tahun 2023, 2024, dan 2025

Key Indices	2023		2024		2025	
	Engaged	Disengaged	Engaged	Disengaged	Engaged	Disengaged
Brand	100%	-	97%	3%	87%	13%
Company Practices	99%	1%	96%	3%	87%	13%
Hotel Operations	97%	3%	97%	3%	86%	13%
Inclusion	100%	-	97%	3%	90%	10%
Leadership	99%	1%	95%	4%	90%	10%
Performance	99%	1%	97%	3%	85%	15%
The Work	100%	1%	97%	3%	91%	9%
Wellbeing	100%	-	96%	4%	90%	10%

Sumber: Human Resources Holiday Inn Resort Baruna Bali (data diolah, 2026)

Dalam berbagai penelitian sebelumnya, sebagian besar studi di sektor jasa belum berfokus secara mendalam pada industri *hospitality*, khususnya pada tingkat resort bintang lima yang berlokasi di Bali, sehingga hasil penelitian yang ada masih terbatas dan kurang representatif untuk konteks perhotelan. Selain itu, kajian terdahulu lebih banyak menguji model kompleks yang melibatkan banyak variabel mediasi, sehingga pengaruh langsung *employee engagement* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan belum digali secara sederhana dan terfokus. Berdasarkan fenomena dan kesenjangan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara empiris pengaruh *employee engagement* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, serta mengukur besarnya kontribusi masing-masing variabel di Holiday Inn Resort Baruna Bali. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur

manajemen sumber daya manusia sekaligus menjadi dasar pertimbangan bagi manajemen hotel dalam merumuskan strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berlandaskan filsafat positivisme dan bertujuan untuk menguji pengaruh antarvariabel yang telah dirumuskan dalam hipotesis penelitian (Sugiyono, 2023). Penelitian dilakukan di Holiday Inn Resort Baruna Bali, Jalan Wana Segara No. 33, Tuban, Kabupaten Badung, Bali. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan yang berjumlah 110 orang dengan masa kerja minimal enam bulan, karena dianggap telah memahami budaya organisasi dan memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk menilai *engagement* dan kinerja. Penentuan sampel dilakukan menggunakan teknik *purposive sampling* dengan bantuan rumus Slovin pada taraf kesalahan 5%, sehingga diperoleh responden akhir sebanyak 87 karyawan. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *employee engagement* (X1) dan budaya organisasi (X2), sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y). Instrumen yang digunakan berupa kuesioner tertutup dengan skala Likert 1–5, di mana *employee engagement* diukur melalui indikator *vigor*, *absorption*, dan *dedication*; budaya organisasi melalui indikator inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi pada manusia, orientasi tim, keagresifan, serta stabilitas; dan kinerja karyawan melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara daring menggunakan *google form* serta observasi langsung selama kegiatan magang kerja pada periode 28 Juli 2025 sampai 28 Januari 2026. Data primer diperoleh dari jawaban responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen internal perusahaan. Tahapan analisis diawali dengan uji instrumen, yaitu uji validitas dengan membandingkan *r-hitung* terhadap *r-tabel* dan uji reliabilitas menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*, uji multikolinearitas melalui nilai *tolerance* dan *VIF*, serta uji heteroskedastisitas dengan uji *Glejser*. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda, uji t (parsial), uji F (simultan), dan analisis koefisien determinasi (R^2) guna mengukur besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Seluruh proses pengolahan dan analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS (Ghozali, 2018).

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel.

Variabel	Indikator	Pernyataan	Skala
<i>Employee Engagement</i> (X1)	Vigor	Memiliki energi tinggi dan tidak mudah menyerah ketika bekerja	Likert 1–5
	Absorption	Antusias dan bangga terhadap pekerjaan yang dikerjakan	Likert 1–5
	Dedication	Menikmati pekerjaan hingga lupa waktu dan bahagia bekerja secara intens	Likert 1–5
	Inovasi & Pengambilan Risiko	Perusahaan mendorong memunculkan ide baru dan mengambil risiko	Likert 1–5
	Perhatian terhadap Detail	Perusahaan mendorong bekerja cepat, tepat, dan analitis	Likert 1–5
Budaya Organisasi (X2)	Orientasi Hasil	Perusahaan mendorong menghasilkan produk/layanan berkualitas sesuai prosedur	Likert 1–5
	Orientasi pada Manusia	Karyawan dihargai sebagai individu dan kesejahteraannya diperhatikan	Likert 1–5
	Orientasi Tim	Karyawan saling membantu dan didorong bekerja sama dalam tim	Likert 1–5
	Keagresifan	Karyawan didorong bersaing sehat serta bekerja cepat dan kompetitif	Likert 1–5
	Stabilitas	Aturan kerja jelas dan sistem kerja berjalan terstruktur dan terorganisir	Likert 1–5
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas Kerja	Menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi dan minim kesalahan	Likert 1–5
	Kuantitas Kerja	Menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan beberapa tugas secara efektif	Likert 1–5
	Ketepatan Waktu	Menyelesaikan tugas tepat waktu dan mampu mengatur waktu kerja	Likert 1–5
	Efektivitas	Memanfaatkan fasilitas, waktu, dan tenaga secara efisien dan optimal	Likert 1–5
	Kemandirian	Memiliki inisiatif sendiri dan mampu bekerja tanpa selalu meminta bantuan	Likert 1–5

Sumber: Data diolah, 2026

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Holiday Inn Resort Baruna Bali merupakan hotel bintang lima yang berlokasi strategis di kawasan Kuta, Bali, sekitar dua kilometer dari Bandara Internasional I Gusti Ngurah Rai. Hotel ini menyediakan 193 kamar dengan berbagai fasilitas penunjang, seperti restoran, *coffee shop*, kolam renang, spa, pusat kebugaran, *Kids Club*, serta villa. Hotel pertama kali dibangun pada tahun 1992 dan resmi beroperasi kembali sebagai Holiday Inn Resort Baruna Bali pada tahun 2009. Sebagai bagian dari *InterContinental Hotels Group* (IHG), hotel ini menerapkan standar pelayanan internasional yang didukung jaringan global IHG, sehingga menjadi salah satu pilihan akomodasi bagi wisatawan domestik maupun mancanegara yang berkunjung ke Bali.

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 87 karyawan Holiday Inn Resort Baruna Bali. Karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin, lama bekerja, dan tingkat pendidikan disajikan pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3. Karakteristik Responden.

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Usia	20–25 tahun	27	31,03%
	26–35 tahun	50	57,47%
	36–45 tahun	8	9,20%
	> 45 tahun	2	2,30%
Jenis Kelamin	Laki-laki	53	60,9%
	Perempuan	34	39,1%
Lama Bekerja	< 1 tahun	5	5,7%
	1–5 tahun	49	56,4%
	5–10 tahun	27	31,0%
	> 10 tahun	6	6,9%
Pendidikan	SMA/SMK	21	24,1%
	D1	7	8,0%
	D2	7	8,0%
	D3	17	19,5%
Department	S1/D4	35	40,2%
	Admin General	1	1,1%
	Human Resources	3	3,4%
	Finance	9	10,3%
	Sales & Marketing	5	5,7%
	Risk Management	2	2,3%
	Engineering	9	10,3%
	Front Office	11	12,6%
	Rec & Spa	2	2,3%
	Fb Service	15	17,2%
	Fb Kitchen	16	18,4%
	Housekeeping	14	16,1%

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 3, mayoritas responden berusia 26–35 tahun (57,47%) sehingga didominasi usia produktif, berjenis kelamin laki-laki (60,9%), serta telah bekerja selama 1–5 tahun (56,4%) yang menunjukkan pengalaman kerja yang memadai. Dari sisi pendidikan, sebagian besar responden berpendidikan terakhir S1/D4 (40,2%) yang mengindikasikan bahwa responden memiliki tingkat pendidikan yang cukup baik untuk menilai variabel penelitian secara objektif. Dari karakteristik departemen, mayoritas berasal dari FB Kitchen sebanyak 16 orang (18,4%).

Uji Instrumen Penelitian

Pengujian validitas menggunakan program *SPSS* dengan membandingkan *r-hitung* dan *r-tabel*. Butir dinyatakan valid apabila $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, di mana nilai *r-tabel* untuk 87 responden pada $\alpha = 5\%$ adalah 0,210. Hasil uji validitas ketiga variabel disajikan pada Tabel 5, 5, dan 6.

Tabel 4. Uji Validitas Kuesioner *Employee Engagement* (X1).

Butir	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,470	0,210	Valid
2	0,622	0,210	Valid
3	0,691	0,210	Valid
4	0,650	0,210	Valid
5	0,594	0,210	Valid
6	0,455	0,210	Valid

Sumber: Data diolah, 2026

Tabel 5. Uji Validitas Kuesioner Budaya Organisasi (X2).

Butir	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,377	0,210	Valid
2	0,437	0,210	Valid
3	0,437	0,210	Valid
4	0,457	0,210	Valid
5	0,480	0,210	Valid
6	0,561	0,210	Valid
7	0,680	0,210	Valid
8	0,743	0,210	Valid
9	0,771	0,210	Valid
10	0,573	0,210	Valid
11	0,563	0,210	Valid
12	0,540	0,210	Valid
13	0,465	0,210	Valid
14	0,462	0,210	Valid

Sumber: Data diolah, 2026

Tabel 6. Uji Validitas Kuesioner Kinerja Karyawan (Y).

Butir	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,327	0,210	Valid
2	0,400	0,210	Valid
3	0,471	0,210	Valid
4	0,555	0,210	Valid
5	0,692	0,210	Valid
6	0,635	0,210	Valid
7	0,487	0,210	Valid
8	0,523	0,210	Valid
9	0,654	0,210	Valid
10	0,674	0,210	Valid

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 5, 5, dan 6, seluruh nilai *r-hitung* pada setiap butir pernyataan untuk variabel *employee engagement* (6 butir), budaya organisasi (14 butir), dan kinerja karyawan (10 butir) lebih besar daripada *r-tabel* (0,210). Dengan demikian, seluruh butir pernyataan pada ketiga kuesioner dinyatakan valid dan layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas.

Kuesioner	Koef. Reliabilitas	N of Items
Employee Engagement (X1)	0,602	6
Budaya Organisasi (X2)	0,790	14
Kinerja Karyawan (Y)	0,716	10

Sumber: Data diolah, 2026

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) untuk masing-masing kuesioner lebih besar atau sama dengan 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga instrumen yang digunakan telah memenuhi standar keandalan dan dinyatakan reliabel untuk mengukur variabel penelitian.

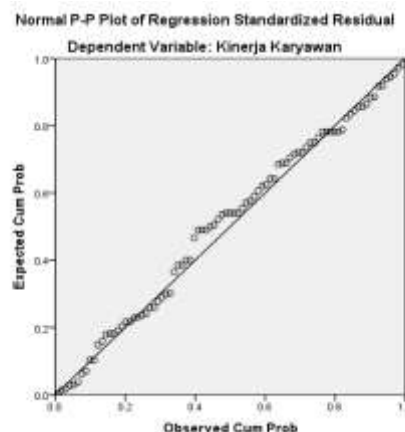
Uji Asumsi Klasik

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas (One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test).

Keterangan	Unstandardized Residual
N	87
Mean	0,000
Std. Deviation	1,325
Test Statistic	0,087
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,100

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 8, diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,100 yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Hasil ini diperkuat oleh grafik *Normal P-P Plot* pada Gambar 1, di mana titik-titik *ploting* menyebar mengikuti dan mendekati garis diagonal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi.



Gambar 1. Grafik Normal P-P Plot.

Sumber: Data diolah, 2026

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	3,285	0,001		
<i>Employee Engagement</i>	4,308	0,000	0,632	1,583
Budaya Organisasi	6,076	0,000	0,632	1,583

Sumber: Data diolah, 2026 (Dependent Variable: Kinerja Karyawan)

Hasil uji multikolinearitas pada Tabel 9 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk seluruh variabel bebas sebesar 0,632 ($> 0,10$) dan nilai *VIF* sebesar 1,583 (< 10). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas pada model regresi sehingga model layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 10. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser).

Variabel	B	Beta	t	Sig.
(Constant)	-0,472		-0,263	0,793
<i>Employee Engagement</i>	0,050	0,104	0,760	0,450
Budaya Organisasi	0,003	0,012	0,087	0,931

Sumber: Data diolah, 2026 (Dependent Variable: Residual)

Berdasarkan Tabel 10, nilai signifikansi variabel *employee engagement* (0,450) dan budaya organisasi (0,931) keduanya lebih besar dari 0,05. Mengacu pada dasar pengambilan keputusan uji *Glejser*, asumsi homoskedastisitas terpenuhi yang berarti tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 11. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.

Variabel	B	Std. Error	Beta	Sig.
(Constant)	9,880	3,007		0,001
<i>Employee Engagement</i>	0,475	0,110	0,364	0,000
Budaya Organisasi	0,355	0,058	0,513	0,000

Sumber: Data diolah, 2026 (Dependent Variable: Kinerja Karyawan)

$Y = 9,880 + 0,475 X_1 + 0,355 X_2$. Berdasarkan Tabel 11, diperoleh nilai konstanta sebesar 9,880, yang berarti apabila *employee engagement* dan budaya organisasi dianggap konstan, maka kinerja karyawan diperkirakan sebesar 9,880. Koefisien regresi *employee engagement* (X_1) sebesar 0,475 dan budaya organisasi (X_2) sebesar 0,355 keduanya bernilai positif, sehingga setiap kenaikan satu satuan pada masing-masing variabel akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar nilai koefisien tersebut, dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji Hipotesis

Tabel 12. Hasil Uji Simultan (Uji F) – ANOVA.

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	248,441	2	124,220	69,026	0,000
Residual	151,169	84	1,800		
Total	399,609	86			

Sumber: Data diolah, 2026

Hasil uji simultan (uji F) pada Tabel 12 menunjukkan nilai F-hitung sebesar 69,026 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak. Hal ini berarti *employee engagement* dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 13. Hasil Uji Parsial (Uji t).

Variabel	B	Beta	t	Sig.
(Constant)	9,880		3,285	0,001
Employee Engagement	0,475	0,364	4,308	0,000
Budaya Organisasi	0,355	0,513	6,076	0,000

Sumber: Data diolah, 2026 (Dependent Variable: Kinerja Karyawan)

Hasil uji parsial (uji t) pada Tabel 13 menunjukkan bahwa *employee engagement* memperoleh nilai t-hitung 4,308 dengan signifikansi 0,000, dan budaya organisasi memperoleh nilai t-hitung 6,076 dengan signifikansi 0,000. Karena kedua nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka secara parsial kedua variabel terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 14. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2).

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,788	0,622	0,613	1,34150

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 14, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,788 yang menunjukkan hubungan kuat dan positif antara *employee engagement* dan budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Nilai R Square sebesar 0,622 menunjukkan bahwa 62,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel bebas, sedangkan 37,8% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa *employee engagement* (X1) memperoleh nilai t-hitung 4,308 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Holiday Inn Resort Baruna Bali. Karyawan dengan keterikatan kerja yang tinggi cenderung menampilkan semangat, dedikasi, dan konsentrasi yang lebih baik sehingga mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Temuan ini sejalan dengan hasil yang mengungkapkan bahwa *employee*

engagement memiliki hubungan kuat dan berpengaruh terhadap kinerja staf hotel (Sheta & Afriasih, 2023).

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa budaya organisasi (X2) memperoleh nilai t-hitung 6,076 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hasil ini membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat mampu memberikan pedoman perilaku, membentuk pola kerja yang terarah, serta meningkatkan komitmen karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Temuan ini didukung oleh penelitian yang menemukan bahwa budaya organisasi yang positif menciptakan lingkungan kerja kondusif sehingga karyawan dapat bekerja lebih efektif dan berkontribusi optimal bagi perusahaan (Haryono & Rahmanita, 2023).

Pengaruh *Employee Engagement* dan Budaya Organisasi secara Simultan

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan nilai F-hitung sebesar 69,026 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dengan demikian, *employee engagement* dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian di industri perhotelan Bali yang menemukan bahwa budaya organisasi dan *employee engagement* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Yani et al., 2025). Temuan serupa juga ditegaskan oleh penelitian yang membuktikan bahwa budaya organisasi dan *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan (Adam Saputra Ramadhan & Maswanto, 2025).

Kontribusi dan Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan

Berdasarkan nilai *Standardized Coefficients Beta*, *employee engagement* memberikan kontribusi sebesar 36,4% sedangkan budaya organisasi sebesar 51,3% terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan variabel yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen Holiday Inn Resort Baruna Bali perlu memperkuat budaya organisasi melalui internalisasi nilai-nilai perusahaan, peningkatan komunikasi yang efektif, penguatan kerja sama tim, serta konsistensi penerapan standar kerja yang selaras dengan visi dan misi perusahaan. Penguatan budaya organisasi terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui terciptanya nilai-nilai kerja yang dipahami dan diterapkan secara konsisten (Rousita et al., 2025).

Di sisi lain, meskipun kontribusinya lebih rendah, *employee engagement* tetap memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan perlu meningkatkan keterikatan karyawan melalui pemberian penghargaan atas prestasi kerja, penyediaan kesempatan pengembangan karier, pelatihan berkelanjutan, serta pelibatan karyawan dalam proses

pengambilan keputusan. Karyawan yang memiliki tingkat *engagement* tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, dedikasi, dan komitmen yang lebih besar sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik. Hal ini sejalan dengan temuan bahwa peningkatan keterikatan karyawan dan penguatan budaya organisasi mampu meningkatkan performa kerja serta mendukung keberlanjutan organisasi (Gita Aulia Darma Putri, 2025). Dengan demikian, penguatan budaya organisasi sebagai faktor dominan yang disertai peningkatan *employee engagement* secara berkelanjutan menjadi kunci dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan dalam jangka panjang.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 87 karyawan di Holiday Inn Resort Baruna Bali, dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan; hal ini ditunjukkan oleh hasil uji t yang menerima H_1 dan H_2 serta uji F yang menerima H_3 , dengan nilai R Square sebesar 0,622 atau 62,2%. Berdasarkan besarnya kontribusi, budaya organisasi merupakan variabel yang paling dominan dengan kontribusi sebesar 51,3%, sedangkan *employee engagement* memberikan kontribusi sebesar 36,4%, sehingga peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui penguatan budaya organisasi yang didukung oleh peningkatan keterikatan karyawan; oleh karena itu, perusahaan perlu memprioritaskan penguatan nilai-nilai organisasi, komunikasi yang efektif, kerja sama tim, serta pengembangan program peningkatan *employee engagement* secara berkelanjutan agar kinerja karyawan terus meningkat.

REFERENSI

- Adam Saputra Ramadhan, & Maswanto, M. (2025). Pengaruh budaya organisasi, keterlibatan kerja, dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata dan Perhotelan*, 4(3), 685–695. <https://doi.org/10.55606/jempper.v4i3.5115>
- Agustin, V., & Mon, M. D. (2026). Employee engagement as a strategic asset in four-star hotels: Empirical evidence from Batam City. *Ecobisma: Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 13(1).
- Atolagbe, E. B., Abdullahi, F., Ibrahim, W. U., Filani, A., & Gambo, N. (2024). Employee engagement and organizational productivity of the hospitality sector in Abuja. *International Journal of Business and Management Review*, 12(6), 57–79. <https://doi.org/10.37745/ijbmr.2013/vol12n65779>
- Bhardwaj, B., & Kalia, N. (2021). Contextual and task performance: Role of employee engagement and organizational culture in the hospitality industry. *Vilakshan-XIMB Journal of Management*, 18(2), 187–201. <https://doi.org/10.1108/XJM-08-2020-0089>

- Bhattacharya, D., & Mishra, A. (2025). Impact of employee engagement in hotels. *International Journal for Multidisciplinary Research*, 7(2), 1–7. <https://doi.org/10.36948/ijfmr.2025.v07i02.40188>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gita Aulia Darma Putri. (2025). Pengaruh *employee engagement* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Avicenna Prestasi. *Jurnal Bintang Manajemen*, 3(1), 117–130. <https://doi.org/10.55606/jubima.v3i1.3814>
- Haryono, J., & Rahmanita, M. (2023). Pengaruh keterlibatan karyawan dan budaya perusahaan terhadap kinerja perusahaan di Hotel Horison Bandar Lampung. *Jurnal Ilmiah Pariwisata*, 28(2), 223–232.
- Rousita, N. H., Sundjoto, S., Rahayu, S., & Fitrianty, R. (2025). The impact of employee engagement and organizational culture on employee performance mediated by job satisfaction: Evidence from Bhayangkara Hospital Surabaya. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(4), 3455–3461. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.4036>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson.
- Sheta, N. N., & Afriasih, M. U. (2023). Effectiveness of employee engagement on hotel staff performance. *Journey: Journal of Tourismpreneurship, Culinary, Hospitality, Convention and Event Management*, 6(2), 31–38. <https://doi.org/10.46837/journey.v6i2.169>
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta.
- Yani, N. W. M. N., Sri Astuti, N. N., Virginiy, P. T., & Bagiastuti, N. K. (2025). The impact of organizational culture and employee engagement on employee performance in Bali's hospitality industry. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 14(7), 952–965. <https://doi.org/10.24843/EEB.2025.V14.I07.P03>
- Yukl, G. (2020). *Leadership in organizations* (9th ed.). Pearson.
- Zhang, X., & Bartol, K. M. (2010). Linking empowering leadership and employee creativity: The influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. *Academy of Management Journal*, 53(1), 107–128. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.48037118>