

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, *HUMAN RELATION* DAN *SUPERVISOR SUPPORT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN *DINO PARK* PT. MAJU BATU BERSAMA DI BATU, JAWA TIMUR

Marzoochi Achmad Saviola<sup>1</sup>, I Dewa Ketut Raka Ardiana<sup>2\*</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

<sup>1</sup>[marzoochi3038@gmail.com](mailto:marzoochi3038@gmail.com), <sup>2\*</sup>[ardiana@untag-sby.ac.id](mailto:ardiana@untag-sby.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, *human relation*, dan *supervisor support* terhadap kinerja karyawan di *Dino Park* PT. Maju Batu Bersama, Batu, Jawa Timur. Dalam dunia bisnis yang kompetitif, budaya organisasi yang kuat tidak hanya menjadi identitas kolektif, tetapi juga memberikan panduan perilaku bagi karyawan. Budaya yang harmonis mampu menciptakan stabilitas sosial dan meningkatkan produktivitas. Selain itu, hubungan interpersonal yang harmonis (*human relation*) memainkan peran penting dalam menjaga komunikasi yang efektif dan kerja sama tim. Dukungan supervisor (*supervisor support*) juga menjadi salah satu elemen kunci yang membantu karyawan mencapai potensi maksimal melalui motivasi, perhatian, dan bimbingan yang memadai. Namun, tantangan seperti inkonsistensi dalam penerapan nilai organisasi, kurangnya kolaborasi antar tim, dan dukungan supervisor yang belum merata di *Dino Park* memunculkan kebutuhan untuk mengidentifikasi pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang melibatkan 80 karyawan sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala *Likert*, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, *human relation*, dan *supervisor support* secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi menjadi landasan dalam membangun komitmen dan loyalitas karyawan, sementara *human relation* mendukung koordinasi dan komunikasi yang lancar antar individu. Di sisi lain, *supervisor support* memberikan kontribusi besar dalam menciptakan rasa percaya dan motivasi kerja melalui umpan balik dan perhatian terhadap kebutuhan individu. Penelitian ini menemukan bahwa penguatan nilai-nilai budaya organisasi, peningkatan kualitas hubungan antar karyawan, dan optimalisasi peran supervisor

### Article History

Received: January 2025  
Reviewed: January 2025  
Published: January 2025

Plagiarism Checker No 234  
Prefix DOI :  
10.8734/Musytari.v1i2.365  
Copyright : Author  
Publish by : Musytari



This work is licensed under  
a [Creative Commons  
Attribution-NonCommercial  
4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif. Rekomendasi yang diberikan mencakup pengembangan program pelatihan yang lebih intensif untuk memperkuat penerapan nilai-nilai budaya organisasi, peningkatan mekanisme komunikasi untuk mempererat hubungan interpersonal, dan pelatihan khusus bagi supervisor untuk meningkatkan kemampuan dalam mendukung karyawan. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan *Dino Park* dapat meningkatkan kualitas layanan, kepuasan karyawan, dan reputasi perusahaan sebagai destinasi wisata edukatif terkemuka. Penelitian ini memberikan kontribusi signifikan bagi pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia di sektor pariwisata, khususnya dalam mengoptimalkan kinerja karyawan melalui sinergi antara budaya organisasi, *human relation*, dan *supervisor support*.

**Kata kunci:** Budaya organisasi; *Human relation*; *Supervisor support*; Kinerja Karyawan.

## PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara yang kaya akan sumber daya alam dan budaya, menjadikannya salah satu tujuan wisata utama di dunia [1]. Pariwisata tidak hanya berfungsi sebagai sektor andalan perekonomian nasional, tetapi juga sebagai sarana untuk memperkenalkan keunikan budaya dan keindahan alam Indonesia ke tingkat global. Salah satu daerah yang menonjol sebagai destinasi wisata adalah Kota Batu, Jawa Timur, yang sering dijuluki sebagai "Swiss-nya Jawa Timur" karena keindahan alamnya yang memukau serta iklimnya yang sejuk. Kota ini memberikan dampak positif bagi perekonomian lokal melalui berbagai objek wisata modern, seperti *Dino Park* yang dikelola oleh PT. Maju Batu Bersama. *Dino Park* menawarkan pengalaman wisata berbasis *edutainment*—kombinasi edukasi dan hiburan—yang menarik wisatawan domestik maupun internasional. Keberhasilan ini tidak terlepas dari peran sumber daya manusia (SDM) dalam mendukung pengalaman pengunjung melalui pelayanan berkualitas.

Efektivitas SDM dalam mendukung keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh penerapan budaya organisasi. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma, dan perilaku yang menjadi pedoman bagi karyawan dalam bekerja. [2] menegaskan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat memperkuat stabilitas sosial dalam perusahaan, memfasilitasi rasa kebersamaan, dan memberikan panduan yang jelas dalam pengambilan keputusan. Selain itu, hubungan interpersonal atau *human relation* menjadi faktor krusial yang membantu menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Hubungan yang baik, baik antar karyawan maupun antara karyawan dan manajemen, berperan dalam meningkatkan motivasi, menciptakan kerja sama tim yang solid, dan mendorong suasana kerja yang kondusif. Sinergi antara budaya organisasi yang kuat dan hubungan interpersonal yang harmonis menjadi kunci penting dalam mendukung performa perusahaan.

Di sisi lain, dukungan supervisor (*supervisor support*) juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Supervisor yang memberikan perhatian pada kebutuhan individu, umpan balik yang membangun, dan panduan karier yang jelas dapat meningkatkan rasa percaya diri, motivasi, dan loyalitas karyawan. Namun, tantangan dalam pengelolaan SDM masih terjadi di sektor pariwisata, termasuk di *Dino Park* PT. Maju Batu Bersama. Tantangan tersebut meliputi penerapan budaya organisasi yang belum merata, hubungan interpersonal antar karyawan yang masih memerlukan penguatan dalam komunikasi dan kerja sama, serta dukungan supervisor yang belum optimal di seluruh lini perusahaan. Ketidakeimbangan ini dapat berpengaruh terhadap kualitas pelayanan, yang pada akhirnya berdampak pada reputasi perusahaan di mata pengunjung.

Penelitian ini dirancang untuk mengevaluasi sejauh mana budaya organisasi, *human relation*, dan *supervisor support* memengaruhi kinerja karyawan di *Dino Park* PT. Maju Batu Bersama. Berdasarkan penelitian terdahulu, seperti [3], [4], ketiga faktor ini diketahui memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian yang secara spesifik membahas hubungan antara variabel-variabel tersebut dalam konteks pariwisata masih terbatas. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah dengan mengisi kesenjangan penelitian, serta memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan dalam meningkatkan pengelolaan SDM. Rekomendasi strategis yang dihasilkan diharapkan mampu mendukung perusahaan untuk mencapai kinerja optimal dan memperkuat posisinya sebagai destinasi wisata edukasi yang unggul di Indonesia.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan proses pengelolaan individu dalam organisasi secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi maupun individu. Menurut [5], MSDM mencakup perekrutan, seleksi, pengembangan, dan pemanfaatan tenaga kerja, sedangkan [6] menekankan aspek pengaturan hubungan kerja yang mendukung efektivitas perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Samsudin yang dikutip [7] mendefinisikan MSDM sebagai aktivitas yang memastikan SDM dimanfaatkan secara optimal. Kesimpulannya, MSDM berfungsi menjaga keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan tuntutan organisasi melalui pengelolaan profesional yang mendukung produktivitas, pertumbuhan perusahaan, dan kesejahteraan karyawan secara berkelanjutan.

### 2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sistem nilai dan norma yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi, yang membedakannya dari organisasi lain dan menjadi dasar orientasi bagi karyawan dalam memahami perilaku, interaksi, dan pencapaian tujuan organisasi. Menurut Robbins dan Judge dalam [8], budaya organisasi memberikan identitas dan memperhatikan kepentingan seluruh anggota, sementara [9] melihatnya sebagai kebiasaan kerja yang mendorong peningkatan kinerja, serta [10] memandangnya sebagai aturan perilaku yang diterima bersama. Fungsi budaya organisasi meliputi penetapan batasan organisasi, penciptaan identitas anggota, pendorong komitmen pada tujuan bersama, penguat stabilitas sosial melalui perekat sosial, dan panduan perilaku karyawan [2]. Selain itu, indikator budaya organisasi meliputi inovasi dan

keberanian mengambil risiko, perhatian pada detail, orientasi pada hasil, orientasi pada orang, kerja berbasis tim, agresivitas, dan stabilitas, sebagaimana dijelaskan oleh [2], [8]. Indikator-indikator ini menunjukkan aspek-aspek penting yang ditekankan organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang efektif dan mendukung pencapaian tujuan.

### 3. *Human relation*

*Human relation* mengacu pada proses interaksi yang bertujuan membangun hubungan harmonis dalam organisasi, sehingga anggota saling memahami dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Antarai dalam [11], hubungan ini melibatkan pendekatan tertentu yang memungkinkan interaksi emosional yang saling menguntungkan, sedangkan [6] menekankan bahwa hubungan ini dilandasi oleh kehendak individu untuk mencapai kesejahteraan bersama. Indikator *human relation* meliputi komunikasi yang efektif, pengarahan yang jelas, keterbukaan yang bijak, sikap saling menghargai, serta loyalitas karyawan terhadap organisasi. Faktor utama yang mendukung *human relation* adalah komunikasi (vertikal, horizontal, diagonal) dan partisipasi aktif anggota organisasi. Manfaatnya, mencakup pencegahan kesalahpahaman, pengembangan kinerja, pembentukan tim kerja yang efektif, serta pengarahan individu dan kelompok menuju tujuan bersama.

### 4. *Supervisor support*

*Supervisor support* merujuk pada dukungan sosial yang diberikan oleh atasan kepada karyawan, meliputi kepercayaan, bantuan, dan penghargaan atas kontribusi mereka [12], [13]. Dukungan ini memiliki dampak positif terhadap produktivitas, kebahagiaan, dan efektivitas kerja karyawan [14]. Karakteristik *supervisor support* mencakup pengembangan karyawan, penerapan keterampilan baru, serta pemberian arahan dan umpan balik yang konstruktif [15]. Indikatornya meliputi keterlibatan supervisor dalam menjelaskan ekspektasi, mengidentifikasi peluang, menetapkan tujuan realistis, memberikan dukungan saat menghadapi tantangan, dan memberikan umpan balik terhadap kinerja [16]. *Supervisor support* yang optimal menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan meningkatkan kinerja berbasis pelatihan.

### 5. **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan mencakup hasil kerja dan perilaku dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut [2], [17], kinerja mencakup proses perilaku, evaluasi hasil, dan pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Indikator kinerja meliputi kualitas kerja, kuantitas hasil, ketepatan waktu, efektivitas penggunaan sumber daya, dan kemandirian [18]. [19] menambahkan indikator lain seperti efisiensi, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran, dan kreativitas. Pengukuran kinerja ini penting untuk mengevaluasi kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

### 6. **Hubungan antar Variabel**

#### a. Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan

Budaya organisasi adalah sekumpulan nilai, norma, dan perilaku yang dianut bersama oleh anggota organisasi. Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi karyawan, dan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan bersama. [20] menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mencerminkan peran penting budaya ini dalam menciptakan keselarasan antara tujuan individu dan organisasi. Budaya organisasi

yang mendukung juga dapat memfasilitasi inovasi dan kolaborasi yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja.

b. Hubungan antara *Human relation* dengan Kinerja Karyawan

*Human relation* yang harmonis merupakan elemen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. Hubungan interpersonal yang baik di antara karyawan tidak hanya meningkatkan kolaborasi tetapi juga membantu dalam menyelesaikan konflik dan mendorong kerja sama tim. Penelitian oleh [21] menunjukkan bahwa *human relation* yang baik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menegaskan bahwa hubungan yang saling mendukung antara individu dalam organisasi berkontribusi pada peningkatan motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan secara keseluruhan.

c. Hubungan antara *Supervisor support* dengan Kinerja Karyawan

*Supervisor support* memiliki peran penting dalam menentukan kinerja karyawan. Dukungan dari supervisor, seperti memberikan arahan, umpan balik, dan motivasi, dapat meningkatkan kepercayaan diri dan komitmen karyawan terhadap pekerjaannya. Penelitian oleh [4] menunjukkan bahwa *supervisor support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika supervisor memberikan perhatian pada kesejahteraan dan kebutuhan pengembangan karyawan, mereka merasa lebih dihargai dan terdorong untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik.

d. Hubungan antara Budaya Organisasi, *Human relation*, dan *Supervisor support* dengan Kinerja Karyawan.

Budaya organisasi, *human relation*, dan *supervisor support* saling berhubungan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan produktif. Budaya organisasi yang positif memberikan landasan nilai-nilai yang mendorong kolaborasi dan inovasi, sementara *human relation* yang harmonis menciptakan hubungan kerja yang saling mendukung di antara karyawan. Di sisi lain, *supervisor support* memberikan motivasi dan arahan yang diperlukan untuk membantu karyawan mencapai hasil terbaik mereka. Penelitian oleh [4], [20], [21] menunjukkan bahwa ketiga variabel ini secara signifikan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Dengan menciptakan sinergi di antara ketiga faktor tersebut, organisasi dapat mencapai efisiensi dan produktivitas yang optimal.

## METODOLOGI

### 1. Desain dan Waktu Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena data yang dikumpulkan berbentuk angka dan memenuhi kaidah-kaidah ilmiah seperti konkret, objektif, terukur, rasional, dan sistematis [22]. Metode pengumpulan data dilakukan melalui instrumen kuesioner yang disebarkan kepada karyawan *Dino Park* PT. Maju Batu Bersama, Batu, Jawa Timur. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen, yaitu budaya organisasi, *human relation*, dan *supervisor support* terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di *Dino Park* PT. Maju Batu Bersama yang berlokasi di Desa Beji, Kecamatan Junrejo, Kota Batu. Lokasi ini dipilih karena perusahaan tersebut sedang berupaya meningkatkan kinerja karyawan yang relevan dengan penelitian tentang budaya organisasi, *human relation*, dan

*supervisor support*. Penelitian ini direncanakan untuk dilaksanakan pada bulan Oktober hingga November 2024.

## 2. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang disajikan dalam bentuk angka-angka untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, *human relation*, dan *supervisor support* terhadap kinerja karyawan di *Dino Park* PT. Maju Batu Bersama, Batu, Jawa Timur. Sumber data dalam penelitian ini berupa data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui pengumpulan data oleh peneliti sendiri [23]. Data dikumpulkan menggunakan angket atau kuesioner yang diisi oleh karyawan PT. Maju Batu Bersama, sehingga memberikan informasi relevan terkait penelitian. Data primer ini kemudian diolah untuk memahami keadaan dan kondisi objek penelitian secara lebih mendalam.

## 3. Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan instrumen kuesioner kepada responden [24]. Kuesioner (angket) berisi seperangkat pertanyaan yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert*, yang memiliki lima tingkat preferensi jawaban dengan pembobotan sebagai berikut: sangat setuju (SS) dengan nilai 5, setuju (S) dengan nilai 4, netral (N) dengan nilai 3, tidak setuju (TS) dengan nilai 2, dan sangat tidak setuju (STS) dengan nilai 1. Setelah data diperoleh melalui kuesioner, proses pengolahan data dilakukan dalam beberapa tahapan. Pertama, *editing* dilakukan untuk memeriksa dan memperbaiki isian formulir atau kuesioner, serta melengkapi jawaban yang tidak lengkap jika memungkinkan. Jika tidak memungkinkan, data yang tidak lengkap akan dianggap sebagai "data *missing*". Tahap selanjutnya adalah *coding*, di mana data berbentuk kalimat atau huruf diubah menjadi angka atau bilangan untuk mempermudah pengolahan. Terakhir, data dimasukkan ke dalam program atau perangkat lunak komputer untuk diproses lebih lanjut.

## 4. Teknik Analisa dan Pengujian Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*), yang memiliki kemampuan analisis statistik tinggi serta sistem manajemen data berbasis grafis, memudahkan penggunaan menu dan kotak dialog yang sederhana. Untuk uji instrumen penelitian, dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas bertujuan untuk mengukur apakah kuesioner valid dalam mengungkapkan variabel yang diukur, dengan menggunakan korelasi *bivariate* (*spearman correlation*) dan signifikansi 5%. Sementara itu, uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ), dengan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,70$  menunjukkan reliabilitas item [25].

Penelitian ini juga menguji asumsi klasik yang mencakup uji multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas. Uji multikolinearitas menguji korelasi antar variabel independen, dengan toleransi  $> 0,10$  atau VIF  $< 10$  menunjukkan tidak ada multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas mengukur adanya perbedaan varian *residual*, di mana regresi yang baik tidak mengalami heteroskedastisitas. Uji normalitas memeriksa distribusi data dengan menggunakan grafik normal P-P *Plots* dan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Setelah asumsi klasik terpenuhi, analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dengan persamaan regresi  $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$ . Untuk pengujian

hipotesis, dilakukan uji F (simultan) untuk menguji pengaruh bersama variabel independen terhadap variabel dependen, dan uji T (parsial) untuk mengukur pengaruh masing-masing variabel independen secara individual. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa baik model menjelaskan variasi variabel dependen.

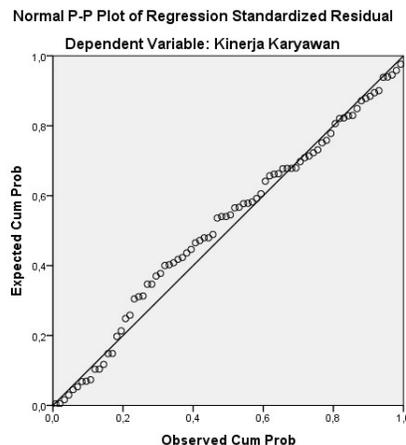
## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil

#### a. Uji Asumsi Klasik

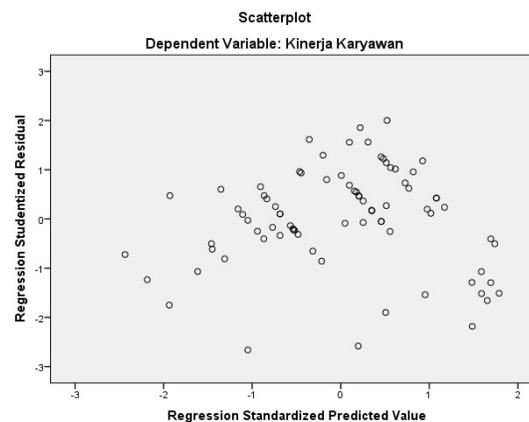
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel pengganggu atau *residual* dalam model regresi memiliki distribusi normal. Untuk menguji distribusi normalitas, digunakan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov*. Data dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikan  $> 0,05$  [26]. Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai *Asymp.Sig* sebesar  $0,200 > 0,05$ , yang menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal atau *residual* terdistribusi normal. Selain itu, dari gambar 1 *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual*, dapat dilihat bahwa sebaran data mengikuti garis diagonal, yang semakin memperkuat kesimpulan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Gambar 1. *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual*



Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi antar variabel independen. Multikolinearitas dapat diidentifikasi melalui nilai toleransi dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *cut-off* yang umum digunakan untuk mendeteksi multikolinearitas adalah toleransi  $> 0,10$  atau VIF  $< 10$  [26]. Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai toleransi  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$ , yang mengindikasikan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi ini. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa residu dalam penelitian ini terdistribusi normal.

Gambar 2. Scatterplot



Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat perbedaan varian *residual* antara pengamatan satu dengan pengamatan lainnya. Regresi yang baik seharusnya bersifat homoskedastisitas, yakni tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, untuk mengidentifikasi adanya heteroskedastisitas, digunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dan *residual* (SRESID), dengan sumbu Y mewakili nilai prediksi Y dan sumbu X mewakili *residual* (Y prediksi - Y sesungguhnya) yang telah di-*studentized* [26]. Berdasarkan gambar 2, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, karena titik-titik menyebar secara acak di sekitar angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu. Selain itu, signifikansi dari masing-masing variabel independen adalah  $> 0,05$ , yang mengindikasikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

#### b. Uji Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini, digunakan tiga variabel independen dan satu variabel dependen, dengan metode analisis regresi berganda (*multiple regression*) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen [26]. Regresi berganda digunakan untuk menguji hipotesis H1, H2, H3, dan H4 dengan pendekatan interaksi yang bertujuan untuk mengukur pengaruh budaya organisasi, *human relation*, dan *supervisor support* terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresinya adalah  $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$ , dimana Y adalah kinerja karyawan,  $\alpha$  adalah konstanta,  $\beta$  adalah koefisien regresi, X1 adalah budaya organisasi, X2 adalah *human relation*, X3 adalah *supervisor support*, dan e adalah standar error. Berdasarkan hasil pengujian regresi berganda, diperoleh persamaan  $Y = 11.930 + 0.233 X_1 + 0.273 X_2 + 0.224 X_3$ . Hasil ini menunjukkan bahwa nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 11.930 mengindikasikan bahwa jika semua variabel independen (budaya organisasi, *human relation*, dan *supervisor support*) bernilai 0, maka kinerja karyawan diprediksi sebesar 11.930.

Selanjutnya, nilai koefisien budaya organisasi ( $\beta_1$ ) sebesar 0.233 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada budaya organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.233 unit, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Nilai koefisien *human relation* ( $\beta_2$ ) sebesar 0.273 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada *human relation* akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.273 unit, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Terakhir, nilai koefisien *supervisor support* ( $\beta_3$ ) sebesar 0.224 menunjukkan bahwa setiap

peningkatan satu satuan pada *supervisor support* akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.224 unit, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

c. Pengujian Hipotesis

Uji t (secara parsial) digunakan untuk menunjukkan sejauh mana pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen secara individual [26]. Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis pada uji t adalah sebagai berikut: pertama, jika t hitung > t tabel atau probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikansi (*Sig* < 0,05), maka variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Kedua, jika t hitung < t tabel atau probabilitas lebih besar dari tingkat signifikansi (*Sig* > 0,05), maka variabel independen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil uji t pada tabel 1, dapat disimpulkan bahwa: pertama, nilai t hitung untuk budaya organisasi adalah 5.974 > t tabel 1.665 dan signifikansi 0.000 < 0.05, yang berarti budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua, nilai t hitung untuk *human relation* adalah 4.446 > t tabel 1.665 dan signifikansi 0.000 < 0.05, yang menunjukkan bahwa *human relation* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga, nilai t hitung untuk *supervisor support* adalah 3.813 > t tabel 1.665 dan signifikansi 0.000 < 0.05, yang menunjukkan bahwa *supervisor support* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1. Uji T  
 Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,930	1,761		6,773	,000
	Budaya Organisasi	,233	,039	,429	5,974	,000
	Human Relation	,273	,061	,339	4,446	,000
	Supervisor Support	,224	,059	,257	3,813	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah 2024.

Uji F (secara simultan) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Apabila F hitung > F tabel, maka H0 ditolak dan Ha diterima, yang berarti seluruh variabel independen secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen pada tingkat signifikansi 5%. Selain itu, dapat juga dilihat dari nilai probabilitas; variabel independen mempengaruhi variabel dependen jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 [26]. Berdasarkan hasil uji F pada tabel 2, dapat disimpulkan bahwa nilai F hitung (108.341) > F tabel (2.725) dan nilai signifikansi 0.000 < 0.05, menunjukkan bahwa budaya organisasi, *human relation*, dan *supervisor support* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2. Uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1732,775	3	577,592	108,341	,000 <sup>b</sup>
	Residual	405,175	76	5,331		
	Total	2137,950	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Supervisor Support, Budaya Organisasi, Human Relation

Sumber: Data Primer yang diolah 2024

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada di antara nol dan satu, dengan nilai yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen [26]. Berdasarkan hasil pada tabel 3, nilai koefisien determinasi sebesar 0.803 dapat diartikan bahwa variabel budaya organisasi ( $X_1$ ), *human relation* ( $X_2$ ), dan *supervisor support* ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada karyawan *Dino Park* PT. Maju Batu Bersama di Batu, Jawa Timur, yang berkontribusi sebesar 80,3%.

Tabel 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,900 <sup>a</sup>	,810	,803	2,309

a. Predictors: (Constant), Supervisor Support, Budaya Organisasi, Human Relation

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah 2024

## 2. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $H_1$  diterima). Hal ini ditunjukkan oleh nilai  $t$  hitung  $5.974 > t$  tabel  $1.99167$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Regresi linier budaya organisasi sebesar  $0,233$  menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar  $0,233$  satuan. Pengaruh ini bersifat positif, menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Responden dari *Dino Park* PT. Maju Batu Bersama di Batu, Jawa Timur, mengungkapkan bahwa budaya organisasi yang baik dapat mendorong kenyamanan dan produktivitas kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [3] yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, variabel *human relation* juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $H_2$  diterima). Nilai  $t$  hitung  $4.446 > t$  tabel  $1.99167$  dengan nilai signifikansi  $0,000 <$

0,05 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan *human relation* dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,273 satuan. Hubungan ini bersifat positif, yang berarti *human relation* yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan meningkatkan semangat kerja. Responden menyatakan bahwa *human relation* yang baik membantu karyawan menyelesaikan tugas dengan lebih baik. Penelitian ini mendukung temuan [21], yang juga menyatakan bahwa *human relation* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel *supervisor support* juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (H3 diterima). Nilai  $t$  hitung 3.813 >  $t$  tabel 1.99167 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan *supervisor support* dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,224 satuan. Hubungan ini bersifat positif, artinya *supervisor support* yang baik dapat membuat karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja maksimal. Responden menyatakan bahwa dukungan supervisor memotivasi mereka untuk membalas dukungan tersebut dengan kinerja yang lebih baik. Penelitian ini mendukung hasil penelitian [27], yang menyatakan bahwa *supervisor support* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara simultan, variabel budaya organisasi, *human relation*, dan *supervisor support* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (H4 diterima). Hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi  $F$  sebesar 0,000, lebih kecil dari 0,05, dan nilai  $F$  hitung sebesar 108,341 >  $F$  tabel 2,725. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian layak untuk menjelaskan pengaruh budaya organisasi, *human relation*, dan *supervisor support* terhadap kinerja karyawan secara bersamaan. Hal ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut secara kolektif berkontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan *Dino Park PT. Maju Batu Bersama* di Batu, Jawa Timur.

## SIMPULAN

Berdasarkan penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi, *human relation*, dan *supervisor support* terhadap kinerja karyawan di *Dino Park PT. Maju Batu Bersama*, disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas, *human relation* yang harmonis menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan dukungan supervisor yang optimal mendorong kinerja serta kepuasan kerja. Secara simultan, ketiga faktor ini saling mendukung dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

## Saran

Sebagai saran, perusahaan perlu memperkuat budaya organisasi melalui pelatihan dan sosialisasi nilai-nilai perusahaan, meningkatkan hubungan antar karyawan melalui kegiatan *team building*, dan mengoptimalkan dukungan supervisor dengan memberikan pelatihan yang relevan. Evaluasi berkala terhadap kinerja karyawan dan program yang diterapkan penting dilakukan untuk memastikan efektivitas serta perbaikan yang diperlukan. Penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi faktor-faktor lain, seperti kepuasan kerja dan motivasi, yang memengaruhi kinerja di sektor pariwisata atau industri lainnya.

## DAFTAR REFERENSI

- [1] R. Ardiwidjaja, "Pelestarian warisan budaya bahari: daya tarik kapal tradisional sebagai kapal wisata," *Kalpataru*, vol. 25, no. 1, pp. 65–74, 2016.
- [2] S. P. Robbins, "*Perilaku organisasi 10th ed*," Klaten PT. Intan SejatiKlaten, 2002.
- [3] I. M. S. Kardani, N. L., Sadiartha, A. A. N. G., & Puja, "Pengaruh Budaya organisasi, Human relation, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Gianyar Partasedana di Gianyar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(4), 1219–1229,," 2021.
- [4] S. Prasetyo, "Rsnu Pengaruh Work Life Balance Dan Dukungan Supervisor Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Perawat Jombang." STIE PGRI Dewantara Jombang, 2020.
- [5] T. H. Handoko, "*Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE,," 2014.
- [6] Hasibuan, "*Manajemen Sumber Daya Manusia (Vol. 10)*. Jakarta: Bumi Aksara,," 2019.
- [7] M. Adamy, "*Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik Dan Penelitian*." Unimal Press, 2016.
- [8] H. Sulaksono, "*Budaya organisasi dan Kinerja*. Sleman: Deepublish,,".
- [9] I. Fahmi, "*Pengantar manajemen sumber daya manusia konsep dan kinerja*," Jakarta: Mitra Wacana Media, vol. 25, 2016.
- [10] A. Chaerudin, *Manajemen pendidikan dan pelatihan SDM*. CV Jejak (Jejak Publisher), 2018.
- [11] K. M. Sari and I. G. P. Kawiana, "Pengaruh Human relation, Disiplin, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Orchid Boga Utama," *WidyaAmrita J. Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, vol. 1, no. 1, pp. 195–215, 2021.
- [12] F. Saleem, M. I. Malik, and A. Qasim, "Supervisor support, self-efficacy, and employee performance: The mediating role of office de-clutter," *Adm. Sci.*, vol. 12, no. 4, p. 177, 2022.
- [13] G. Yorgancioglu Tarcan, G. Erigüç, N. Kartal, G. Şeyma Koca, and A. Karahan, "The effect of mushroom management style and perceived supervisor support on employee performance: An application with university hospital employees," *Int. J. Health Plann. Manage.*, vol. 36, no. 2, pp. 532–544, 2021.
- [14] S. Afzal, M. Arshad, S. Saleem, and O. Farooq, "The impact of perceived supervisor support on employees' turnover intention and task performance: Mediation of self-efficacy," *J. Manag. Dev.*, vol. 38, no. 5, pp. 369–382, 2019.
- [15] E. G. Feinberg, *Cross-cultural competence training effectiveness: The impact of training transfer and predictors of transfer*. University of Maryland, College Park, 2013.
- [16] R. Velada, A. Caetano, J. W. Michel, B. D. Lyons, and M. J. Kavanagh, "The effects of training design, individual characteristics and work environment on transfer of training," *Int. J. Train. Dev.*, vol. 11, no. 4, pp. 282–294, 2007.
- [17] B. D. Prasetyo and H. Riniwati, "Influence Of Leadership Style, Motivation And Discipline To Work Productivity Of Department Marine And Fisheries," *ECSOFiM (Economic Soc. Fish. Mar. Journal)*, vol. 4, no. 1, pp. 16–27, 2016.
- [18] S. P. and M. C. Robbins, *Management, Eleventh Edition*,. (United States of America: Pearson Education Limited). Amerika, 2012.

- [19] P. Afandi, "Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)," *Riau Zanafa Publ.*, vol. 3, 2018.
- [20] I. N. Mardiani and Y. D. Sepdiana, "Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan," *MASTER J. Manaj. Strateg. Kewirausahaan*, vol. 1, no. 1, pp. 1–10, 2021.
- [21] I. P. G. Suardani, W., & Kawiana, "Pengaruh Kepuasan Kerja, *Human relation* dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(1), 220–232.," 2022.
- [22] Sugiyono, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2019.
- [23] S. Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta," *Procrastination Task Avoid. Theory, Res. Treat. New York Plenum Press. Yudistira P, Chandra*, 2017.
- [24] Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. 2015.
- [25] I. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*, 8th ed. Semarang: Badan Penerbit, 2016.
- [26] I. Ghozali, "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.," 2021.
- [27] K. F. Rosita and F. Wulandari, "Pengaruh Dukungan Supervisor dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Motivasi Intrinsik Pada Karyawan PT. Pos Indonesia Persero 57100." IAIN Surakarta, 2018.