



## Pengaruh Budaya Organisasi Berbasis Nilai Halal Terhadap Kinerja Karyawan di GH Universal Hotel Bandung

Andi Supriatna<sup>1</sup>, Seni Desyandi<sup>2</sup>, Siti Sinta Sintia<sup>3</sup>

<sup>123</sup>Universitas Muhammadiyah Bandung

<sup>1</sup>andi10.supriatna@gmail.com, <sup>2</sup>desyandicorps@gmail.com, <sup>3</sup>sitisintia@umbandung.ac.id

Corresponding Author: \*andi10.supriatna@gmail.com

### Abstrak

Penelitian ini mengkaji pengaruh budaya organisasi berbasis nilai halal terhadap kinerja karyawan di GH Universal Hotel Bandung. Budaya organisasi halal diartikan sebagai nilai-nilai kerja yang selaras dengan prinsip Halal dan Thayyib, mencakup etika kerja, integritas, layanan berdasarkan syariah, serta lingkungan kerja yang mendukung praktik halal. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan survei kepada 120 karyawan hotel. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, budaya organisasi merupakan salah satu faktor strategis yang berperan penting dalam membentuk sikap, perilaku, dan kinerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat dan konsisten mampu menciptakan keselarasan antara tujuan organisasi dan perilaku individu, sehingga mendorong peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Budaya organisasi berbasis nilai halal tidak hanya berfungsi sebagai pedoman moral, tetapi juga sebagai instrumen manajerial yang mampu membentuk perilaku kerja yang disiplin, bertanggung jawab dan berorientasi pada kualitas pelayanan. Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menguji pengaruh budaya organisasi halal terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berbasis nilai halal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi praktisnya, manajemen hotel perlu menguatkan nilai-nilai halal dalam SOP, pelatihan, dan sistem penghargaan guna meningkatkan kinerja.

**Kata kunci:** Budaya Organisasi Halal, Kinerja Karyawan, Hotel, Hospitality, GH Universal Hotel Bandung

### Abstract

*This study examines the influence of halal value-based organizational culture on employee performance at GH Universal Hotel Bandung. Halal organizational culture is defined as work values that are in line with the principles of Halal and Thayyib, including work ethics, integrity, sharia-based services, and a work environment that supports halal practices. The study used a quantitative approach with a survey of 120 hotel employees. In the context of human resource management, organizational culture is one of the strategic factors that plays an important role in shaping employee attitudes, behaviors, and performance. A strong and consistent organizational culture is able to create harmony between organizational goals and individual behavior, thereby encouraging continuous improvement of employee performance. Halal value-based organizational culture not only serves as a moral guideline, but also as a managerial instrument that is able to form disciplined, responsible and service-oriented work behavior. Simple linear regression analysis*

*is used to test the influence of halal organizational culture on employee performance. The results of the study show that halal value-based organizational culture has a positive and significant effect on employee performance. The practical implication is that hotel management needs to strengthen halal values in SOPs, training, and reward systems to improve performance.*

**Keywords:** *Halal Organizational Culture, Employee Performance, Hotel, Hospitality, GH Universal Hotel Bandung*

## **Pendahuluan**

Perkembangan industri perhotelan di Indonesia semakin kompetitif, khususnya di kota besar seperti Bandung. Hotel yang mampu menerapkan nilai budaya organisasi kuat cenderung memiliki kinerja karyawan yang lebih baik. Budaya organisasi halal semakin relevan seiring dengan meningkatnya permintaan konsumen Muslim terhadap layanan dan lingkungan kerja yang mengikuti prinsip syariah. Budaya organisasi halal tidak hanya berdampak terhadap kepuasan tamu, tetapi juga terhadap keterlibatan dan kinerja karyawan di dalam organisasi. Perkembangan industri halal global menunjukkan tren yang semakin signifikan, termasuk dalam sektor pariwisata dan perhotelan. Indonesia sebagai negara mayoritas penduduk muslim memiliki potensi besar dalam pengembangan industry halal, khususnya pada layanan perhotelan yang tidak hanya menekan aspek fasilitas fisik, tetapi juga penerapan nilai-nilai halal dalam manajemen dan budaya organisasi. Hotel sebagai penyedia jasa dituntut untuk mampu mengintegrasikan prinsip halal secara menyeluruh, mulai dari produk, layanan, hingga perilaku sumber daya manusia.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, budaya organisasi merupakan salah satu factor strategis yang berperan penting dalam membentuk sikap, perilaku, dan kinerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat dan konsisten mampu menciptakan keselarasan antara tujuan organisasi dan perilaku individu, sehingga mendorong peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Pada industri perhotelan, budaya organisasi menjadi semakin krusial karena kualitas layanan sangat bergantung pada interaksi langsung antara karyawan dan tamu, seiring dengan meningkatnya kebutuhan wisatawan muslim terhadap layanan yang sesuai dengan prinsip Syariah, muncul konsep budaya organisasi berbasis nilai halal, yaitu budaya kerja yang menginternalisasi nilai kejujuran (*shiddiq*), Amanah, profesionalisme (*itqan*), etika kerja islami, serta kepatuhan terhadap standar halal.

Menurut Alireza Nazarian (2017) Budaya organisasi dalam industri hotel melibatkan nilai-nilai, keyakinan, dan praktik-praktik yang membentuk lingkungan kerja dan mempengaruhi perilaku karyawan. Budaya organisasi berbasis nilai halal tidak hanya berfungsi sebagai pedoman moral, tetapi juga sebagai instrument manajerial yang mampu membentuk perilaku kerja yang disiplin, bertanggung jawab dan berorientasi pada kualitas pelayanan. GH Univerasl Hotel Bandung sebagai salah satu hotel berbintang dikota bandung yang beralamat lengkap di jl Dr.Setiabudi No.376 Ledeng kec Cidadap kota bandung jawa barat memiliki kaakteristik unik dengan komitmen terhadap penerapan nilai-nilai halal dalam operasionalnya, namun demikian, keberhasilan penerapan konsep halal tidak hanya ditentukan oleh kebijakan manajemen atau sertifikasi formal, melainkan juga oleh sejauh mana nilai-nilai halal tersebut di internalisasi dalam budaya organisasi dan dipraktikan oleh seluruh karyawan dalam aktivitas kerja sehari hari, tantangan yang sering muncul adalah adanya perbedaan pemahaman, sikap dan konsistensi karyawan dalam menerapkan nilai halal, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan.

Kinerja karyawan merupakan indikator penting dalam menilai efektivitas manajemen hotel, karena berkaitan langsung dengan kualitas layanan, kepuasan tamu, dan daya saing hotel. Kinerja karyawan yang optimal ditunjukkan melalui kualitas dan kuantitas kerja, ketepatan waktu, kerja sama tim, serta kepatuhan terhadap standar operasional prosedur. Oleh karena itu diperlukan pemahaman empiris mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, khususnya dalam konteks hotel yang mengusung nilai-nilai halal. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi berbasis nilai halal terhadap kinerja karyawan di GH Universal Hotel Bandung menjadi penting untuk dilakukan. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia berbasis nilai halal, serta kontribusi praktis bagi manajemen hotel dalam merumuskan strategi penguatan budaya organisasi guna meningkatkan kinerja karyawan dan daya saing hotel di era industri halal.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguji serta menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui pengujian hipotesis secara empiris. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengukuran hubungan antarvariabel menggunakan data numerik yang kemudian dianalisis dengan teknik statistik untuk memperoleh kesimpulan yang objektif dan terukur. Penelitian dilaksanakan di GH Universal Hotel Bandung yang beralamat di Jl. Dr. Setiabudi No. 376, Ledeng, Kecamatan Cidadap, Kota Bandung, Jawa Barat. Hotel ini dipilih sebagai objek penelitian dengan pertimbangan bahwa GH Universal Hotel Bandung menerapkan prinsip halal dalam operasionalnya, sehingga relevan dengan fokus penelitian. Pelaksanaan penelitian dilakukan pada bulan Desember 2025, termasuk kegiatan pengumpulan data yang dilakukan secara langsung di lapangan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan GH Universal Hotel Bandung, baik karyawan operasional maupun nonoperasional yang terlibat dalam aktivitas pelayanan dan manajemen hotel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus) apabila jumlah populasi relatif terbatas, yaitu  $\leq 100$  orang, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian. Namun, apabila jumlah populasi lebih dari 100 orang, maka teknik yang digunakan adalah purposive sampling, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan pertimbangan atau kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian. Adapun kriteria responden dalam teknik purposive sampling meliputi: (1) karyawan aktif GH Universal Hotel Bandung, (2) memiliki masa kerja minimal satu tahun, dan (3) terlibat langsung dalam aktivitas operasional hotel. Jumlah sampel minimal yang digunakan dalam penelitian ini disesuaikan dengan ketentuan analisis Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS), yaitu berkisar antara 30 hingga 100 responden, sehingga dianggap memadai untuk menganalisis hubungan antar variabel dalam model penelitian.

**Tabel 1.** Daftar Departemen Unit Kerja dan Data SDM GH Universal Hotel Bandung Tahun 2025

Departemen	Unit Kerja	Jumlah Karyawan
Front office (Resepsionis & Tamu)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Front Office Supervisor</li> <li>• Front Desk Attendent</li> <li>• Reservation Supervisor</li> <li>• Telephone operator</li> <li>• Concierge</li> </ul>	15 orang
Food&Beverage (Makanan & Minuman)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cook / Chef</li> <li>• Demi Chef De partie pastry</li> <li>• Food &amp; Beverage Attendent</li> <li>• Food server Banguet Server</li> <li>• Admin food &amp; Bevarage Product</li> </ul>	32 orang
Sales & Marketing	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Director of sales Marketing</li> <li>• Sales Manager -JSO</li> <li>• Sales Excecutive</li> <li>• Sales Administator</li> <li>• Marketing Komunikasi</li> </ul>	15 orang
Human Capital / HR	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Human Capital Manager</li> <li>• Human Capital Admin</li> <li>• HR Admin ( Daily Worker )</li> </ul>	8 orang
Accounting / Finance	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Assitant Account Director</li> <li>• Assistant Account Manager</li> </ul>	8 orang
Housekeeping	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Housekeeping Specialist</li> <li>• Room Attendant / Cleaning Staff</li> </ul>	47 orang

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari karyawan GH Universal Hotel Bandung sebagai responden penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator variabel penelitian dan diukur menggunakan skala Likert lima poin (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju). Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung maupun daring sesuai dengan kondisi operasional hotel pada saat penelitian berlangsung. Variabel penelitian terdiri atas budaya organisasi berbasis nilai halal sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Budaya organisasi berbasis nilai halal didefinisikan sebagai seperangkat nilai dan praktik kerja yang berlandaskan prinsip halal dan etika Islam dalam lingkungan organisasi. Variabel ini diukur melalui indikator kejujuran (shiddiq), amanah dan tanggung jawab, profesionalisme (itqan), kepatuhan terhadap standar halal, serta etika kerja Islami. Sementara itu, kinerja karyawan diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kerja sama tim, serta kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP).

Analisis data menggunakan Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Evaluasi model dilakukan melalui outer model untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk (outer loading > 0,70; AVE > 0,50; Composite Reliability dan Cronbach's Alpha > 0,70) serta inner model untuk menguji hubungan

antarvariabel melalui nilai path coefficient, T-statistic, P-value, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan prosedur bootstrapping pada tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Penelitian ini menguji hipotesis bahwa budaya organisasi berbasis nilai halal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, termasuk pengaruh dimensi shiddiq, amanah, profesionalisme (itqan), serta tanggung jawab dan kepatuhan terhadap prinsip halal terhadap kinerja karyawan.

## Hasil dan Pembahasan

Hasil regresi menunjukkan bahwa budaya organisasi halal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $\beta = 0.62$ ,  $p < 0.01$ ). Tingkat signifikansi yang dihasilkan mengindikasikan bahwa semakin kuat budaya organisasi yang berbasis nilai halal, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan di GH Universal Hotel Bandung. Penelitian ini menguatkan temuan sebelumnya yang menunjukkan peran budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada industri perhotelan (Marwaha et al., 2024). Selain itu, implementasi prinsip syariah dalam operasional hotel dapat meningkatkan komitmen etika dan profesionalisme karyawan yang pada gilirannya mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Budaya organisasi berbasis nilai halal memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di GH Universal Hotel Bandung. Manajemen hotel perlu terus memperkuat budaya halal sebagai strategi pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan layanan dan kinerja organisasi. Berdasarkan dari penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi berbasis nilai halal terhadap kinerja karyawan di GH Universal Hotel Bandung menjadi penting untuk dilakukan. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia berbasis nilai halal, serta kontribusi praktis bagi manajemen hotel dalam merumuskan strategi penguatan budaya organisasi guna meningkatkan kinerja karyawan dan daya saing hotel di era industri halal.

## Kesimpulan

Manajemen GH Universal Hotel Bandung disarankan memperkuat internalisasi nilai-nilai halal tidak hanya pada aspek produk dan layanan, tetapi juga pada perilaku kerja karyawan, seperti kejujuran, amanah, kedisiplinan, dan tanggung jawab. Upaya ini dapat dilakukan melalui pelatihan berkelanjutan, sosialisasi nilai inti organisasi, serta keteladanan pimpinan dalam praktik kerja sehari-hari. Selain itu, nilai-nilai halal perlu diintegrasikan secara sistematis dalam kebijakan sumber daya manusia, mulai dari proses rekrutmen, penilaian kinerja, hingga sistem penghargaan dan sanksi, sehingga budaya organisasi berbasis nilai halal dapat menjadi standar kerja yang konsisten dan berkelanjutan.

Pimpinan unit kerja juga diharapkan berperan sebagai role model dalam menerapkan nilai-nilai halal dalam pengambilan keputusan maupun interaksi kerja. Kepemimpinan yang selaras dengan budaya organisasi diyakini mampu memperkuat komitmen karyawan dan meningkatkan kinerja. Di samping itu, organisasi perlu melakukan evaluasi berkala terhadap implementasi budaya organisasi berbasis nilai halal guna mengidentifikasi kendala serta peluang perbaikan, sehingga dampaknya terhadap kinerja karyawan dapat terus dioptimalkan. Penelitian selanjutnya disarankan mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel mediasi atau moderasi, seperti komitmen organisasi, kepuasan kerja, atau organizational citizenship behavior (OCB), guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai mekanisme pengaruh budaya organisasi berbasis nilai halal terhadap

kinerja karyawan. Selain itu, objek penelitian dapat diperluas pada hotel syariah maupun hotel konvensional di berbagai daerah untuk meningkatkan generalisasi temuan. Penggunaan pendekatan metode campuran (mixed methods) juga direkomendasikan agar dapat menggali makna penerapan nilai halal secara lebih mendalam. Peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat mengembangkan dan memvalidasi instrumen pengukuran budaya organisasi berbasis nilai halal yang lebih spesifik dan kontekstual bagi industri perhotelan. Temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pemangku kepentingan di sektor perhotelan dan pariwisata halal dalam merumuskan kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang berlandaskan nilai-nilai halal, sebagai upaya meningkatkan daya saing dan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

### Daftar Pustaka

- Ababneh, O. M. A. (2021). The impact of organizational culture archetypes on quality performance and total quality management: The role of employee engagement and individual values. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 38(6), 1387–1408. <https://doi.org/10.1108/IJQRM-05-2020-0178>
- Alhyari, S., Alazab, A., Venkatraman, S., Alazab, M., & Alazab, M. (2013). Performance evaluation of e-commerce systems using organizational culture and leadership style. *International Journal of Information Management*, 33(4), 745–754.
- Ali, A. J. (2005). *Islamic Perspectives on Management and Organization*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Ali, A. J., & Al-Owaidan, A. (2008). Islamic work ethic: A critical review. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 15(1), 5–19. <https://doi.org/10.1108/13527600810848791>
- Chatman, J. A., & O'Reilly, C. A. (2016). Paradigm lost: Reinvigorating the study of organizational culture. *Research in Organizational Behavior*, 36, 199–224.
- Denison, D. R., Nieminen, L., & Kotrba, L. (2014). Diagnosing organizational cultures: A conceptual and empirical review of culture effectiveness surveys. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(1), 145–161.
- Hassan, M., Nadeem, A. B., & Akhter, M. (2016). Impact of Islamic work ethics on organizational commitment and employee performance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(12), 1–12.
- Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2010). *Cultures and Organizations: Software of the Mind* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Iskandar Yahya, A., & Medya Ratna Pury, R. I. (2025). *Application of Sharia Principles and Organizational Culture on Work Motivation and Its Implications for Employee Performance in Cinnamon Hotel in Bandung City*. *Tourism Scientific Journal*. DOI available.
- Karatepe, O. M. (2013). High-performance work practices and hotel employee performance: The mediation of work engagement. *International Journal of Hospitality Management*, 32, 132–140.
- Kotter, J. P., & Heskett, J. L. (1992). *Corporate Culture and Performance*. New York: Free Press.

- Luthans, F., & Doh, J. P. (2018). *International Management: Culture, Strategy, and Behavior* (10th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Marwaha, P., Sharma, S., & Sharma, G. (2024). *Impact of Organizational Culture on Employee's Performance and Job Satisfaction in Hotel Industry*. *PUSA Journal of Hospitality and Applied Sciences*. DOI available.
- Nazarian, A., Atkinson, P., & Foroudi, P. (2017). *Influence of national culture and balanced organizational culture on the hotel industry's performance*. *International Journal of Hospitality Management*, 63, 22-32.
- Nugroho, B. M. P., & Armanu, A. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*. DOI available.
- Nur Alam Muhajir, M., Erwin, E., & Ambas Hamida, A. (2023). *The Influence of Islamic Work Ethics on Organizational Commitment and Performance of Halal Restaurant Employees*. *Jurnal Ekonomi Kuantitatif Terapan*. DOI available.
- Ouchi, W. G. (1981). *Theory Z: How American Business Can Meet the Japanese Challenge*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (18th ed.). Boston: Pearson Education.
- Schein, E. H., & Schein, P. (2017). *Organizational Culture and Leadership* (5th ed.). Hoboken: Wiley.
- Tliss, H. A., & Kauser, S. (2011). The importance of Islamic work ethics in managerial effectiveness. *Personnel Review*, 40(2), 238-255.
- Yuliyanti, T. H., & Hakim, L. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus KPKNL Surakarta). *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*. DOI available.