

Pengaruh Pengembangan Karir Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Di Grand Rocky Hotel Bukittinggi

Rahmad Dani

Universitas Negeri Padang

Nidia Wulansari

Universitas Negeri Padang

Email: nidia.wulansari@fpp.unp.ac.id

***Abstract.** The human resource base is key to determining the strength or resilience of an organization. In the business world, commitment to the organization is very important. Career and organizational culture negatively affect organizational commitment. The purpose of this study was to determine how the influence of organizational culture and career development on organizational commitment at Grand Rocky Hotel Bukittinggi. Quantitative and causal associative research examines cause-and-effect relationships. Validation and reliability assessments were conducted on ninety people using the saturated sampling method. A type of data analysis known as multiple linear regression analysis was used to investigate the effect of organizational culture and career development on employee commitment. The results showed that organizational commitment at Grand Rocky Hotel Bukittinggi is strongly influenced by career development and organizational culture.*

Keywords Career Development, Organizational Culture, Organizational Commitment

Abstrak. Basis sumber daya manusia adalah kunci untuk menentukan kekuatan atau ketahanan suatu organisasi. Dalam dunia bisnis, komitmen terhadap organisasi sangatlah penting. Karier dan budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi di Grand Rocky Hotel Bukittinggi. Penelitian kuantitatif dan asosiatif kausal meneliti hubungan sebab-akibat. Penilaian validasi dan reliabilitas dilakukan terhadap sembilan puluh orang dengan menggunakan metode sampling jenuh. Jenis analisis data yang dikenal sebagai analisis regresi linier berganda digunakan untuk menyelidiki pengaruh budaya organisasi dan perkembangan karir terhadap komitmen karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi di Grand Rocky Hotel Bukittinggi sangat dipengaruhi oleh perkembangan karir dan budaya organisasi.

Kata kunci: Pengembangan Karir, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi

LATAR BELAKANG

Industri perhotelan di zaman modern ini menawarkan keuntungan yang besar. Tentu saja setiap orang yang melakukan perjalanan membutuhkan penginapan, makanan, dan minuman. Banyak orang kaya ingin membangun hotel mewah di tujuan wisata populer dan pusat komersial untuk menarik pelanggan yang sesuai dengan target demografis mereka. Namun, mereka sering mengabaikan fakta bahwa pelanggan memerlukan lebih dari sekedar akomodasi mewah. Selain itu, para tamu inginkan layanan kelas satu dari staf yang berkualifikasi (2014, Sumarsono). Faktor penting dalam memutuskan apakah suatu perusahaan melakukan ekspansi atau kontrak adalah basis sumber daya manusianya. Setiap perusahaan bertujuan untuk memperoleh sumber daya manusia yang dapat memahami dan memenuhi tujuannya Kelesaran (2014).

Pengelolaan sumber daya manusia melibatkan beberapa tindakan, salah satunya adalah mengembangkan komitmen organisasi di kalangan karyawan. (Putri dan Martono, 2015). Untuk organisasi yang ada saat ini, komitmen organisasi sangat penting. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa kita dapat menentukan tingkat komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya dengan memeriksa tingkat komitmen dan niat mereka untuk menjunjungnyanya. Berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dapat memperkuat dan memobilisasi komitmen untuk mendukung tujuan dan kepentingan organisasi (Yusuf, Syarif, 2018). Ada sejumlah variabel yang memengaruhi komitmen perusahaan, di antaranya pengembangan karir, kepuasan kerja, penghargaan kerja dan budaya organisasi (Armawati dan Kasmiruddin, 2016).

Pengembangan karir merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pada sebuah hotel menurut Yusuf (2015). Ketika seseorang maju dalam organisasi dan memiliki jalur profesional yang ditetapkan, mereka menunjukkan pertumbuhan karier. Menurut Fahmi (2017:117), budaya organisasi merupakan hasil perpaduan gaya budaya dan perilaku setiap orang yang dibawa ke dalam filosofi dan standar baru. Proses ini, selain pembentukan karir, juga menciptakan energi dan kebanggaan kelompok dalam menghadapi tantangan dan tujuan tertentu.

Grand Rocky Hotel adalah hotel bintang 4 berada dekat dengan pusat Kota Bukittinggi. Sehingga tingkat occupancy termasuk tinggi. Grand Rocky hotel menyediakan 143 kamar dengan fasilitas lengkap dan pelayanan yang prima. Makanan dan minuman nusantara maupun mancanegara disediakan di hotel ini. Tetapi, sesuai temuan pengamatan peneliti adanya beberapa karyawan yang keluar dan masuk (turn over). Hal ini diduga karena terdapat beberapa karyawan yang sudah bertahun-tahun bekerja tidak mengalami kenaikan jabatan sehingga tidak adanya perkembangan karir bagi karyawan tersebut dan masih ada karyawan yang memiliki kepribadian kurang baik sehingga membuat hubungan karyawan tidak harmonis yang menjadikan organisasi tersebut kurang baik dalam memelihara keanggotaannya.

Judul penelitian penulis adalah "Pengaruh Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi di Grand Rocky Hotel Bukittinggi" berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dibahas.

KAJIAN TEORITIS

Pengembangan Karir

Menurut Sutrisno (2017:165) pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir. Pengembangan karir berarti organisasi/perusahaan/pimpinan telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karir pegawai selama bekerja.

Budaya Organisasi

Menurut Fahmi (2017:117) Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu.

Komitmen Organisasi

Menurut Kaswan (2017) komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasrat untuk terus bekerja disana.

METODE PENELITIAN

Penelitian asosiatif kausal (hubungan sebab akibat) menggunakan metode kuantitatif berdasarkan masalah dan tujuan. Komitmen organisasi Grand Rocky Hotel Bukittinggi menjadi variabel terikat dalam penelitian ini, sedangkan faktor independen berupa pengembangan karir (X1) dan budaya organisasi (X2).

Seluruh partisipan penelitian yang berjumlah 90 orang adalah pekerja Grand Rocky Hotel Bukittinggi, kecuali general manager dan kepala departemen.

Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel populasi yang digunakan dalam penelitian ini. Data primer digunakan untuk analisis. Jumlah personel Grand Rocky Hotel Bukittinggi digunakan sebagai data sekunder untuk penelitian ini, sementara data utama berasal dari kuesioner yang diberikan kepada responden

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

a. Deskripsi Data Variabel

Pengujian instrumen dilakukan untuk penelitian ini pada anggota staf Grand Rocky Hotel Bukittinggi. Peneliti memilih sampel jenuh dengan 30 responden, untuk menguji instrumen penelitian. Berdasarkan temuan uji validitas dengan menggunakan analisis Korelasi Pearson, seluruh 38 soal dianggap valid. Nilai Cronbach's Alpha untuk komitmen organisasi (0,763), budaya organisasi (0,763), dan pengembangan karir (0,762) ditampilkan dalam hasil perhitungan reliabilitas. Hal ini menunjukkan tingkat keandalan instrumen yang sangat baik.

Selanjutnya kategorisasi skor rata-rata menyajikan deskripsi data variabel penelitian. Jumlah dan rata-rata dapat dilihat pada tabel berikut:

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS	SKOR	RATA-RATA	KRITERIA
		5	4	3	2	1			
1	Pengembangan Karir	23	58	4	5	0	369	4,10	Baik
		22	60	6	2	0	372	4,13	Baik
		27	52	9	2	0	374	4,16	Baik
		38	38	10	4	0	380	4,22	Sangat Baik
		39	42	9	0	0	390	4,33	Sangat Baik
		40	47	2	1	0	396	4,40	Sangat Baik
		33	45	9	3	0	378	4,20	Baik
		23	56	11	0	0	372	4,13	Baik
		24	56	9	1	0	373	4,14	Baik
		42	42	5	1	0	395	4,39	Sangat Baik
		28	54	5	3	0	377	4,19	Baik
29	53	8	0	0	381	4,23	Sangat Baik		
2	Budaya Organisasi	40	39	7	2	2	383	4,26	Sangat Baik
		38	38	10	4	0	380	4,22	Baik
		40	39	7	4	0	385	4,28	Sangat Baik
		42	35	7	6	0	383	4,26	Baik
		41	41	5	3	0	390	4,33	Sangat Baik
		38	45	3	4	0	387	4,30	Sangat Baik
		37	39	12	2	0	381	4,23	Sangat Baik
		42	40	7	1	0	393	4,37	Sangat Baik
		44	35	5	4	2	385	4,28	Sangat Baik
		47	35	4	4	0	395	4,39	Sangat Baik
40	46	3	1	0	395	4,39	Sangat Baik		
38	45	6	1	0	390	4,33	Sangat Baik		
3	Komitmen Organisasi	34	52	3	1	0	389	4,32	Sangat Baik
		34	48	5	3	0	383	4,26	Sangat Baik
		31	51	7	1	0	382	4,24	Sangat Baik
		27	54	7	2	0	376	4,18	Baik
		28	48	14	0	0	374	4,16	Baik
		35	44	6	4	1	378	4,20	Baik
		29	53	5	3	0	378	4,20	Sangat Baik
		28	56	5	1	0	381	4,23	Sangat Baik
		29	53	4	4	0	377	4,19	Sangat Baik
		28	55	6	1	0	380	4,22	Sangat Baik
		26	56	5	2	1	374	4,16	Baik
		29	56	3	1	1	381	4,23	Sangat Baik
		26	49	15	0	0	371	4,12	Baik
20	56	14	0	0	366	4,07	Baik		
Jumlah dan rata-rata							14494	4,24	Sangat Baik

Sumber : Hasil dari pengolahan data SPSS 26.00, 2023

b. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Linear Berganda

Uji linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh antara variabel pengembangan karir (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap komitmen organisasi (Y). Berikut adalah hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel sebagai berikut

Tabel 2. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.064.504	2	532.252	39.678	.000 ^b
	Residual	1.167.051	87	13.414		
	Total	2.231.556	89			

Sumber: Hasil dari pengolahan data SPSS 26.00, 2023

Hasil pengujian sebelumnya menunjukkan nilai F hitung sebesar 39,678 dan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa faktor X1 dan X2 mempengaruhi Y secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga (H3) benar, dan faktor X1 dan X2 secara bersama-sama mempengaruhi Y secara signifikan.

Hasil koefisien regresi pengaruh pengembangan karir dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi disajikan juga pada Tabel 6. Berikut adalah hasil koefisien regresi pengaruh kemajuan karir dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi:

Tabel 6. Hasil Regresi Linieritas Berganda

Coefficient ^s ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.934	5.724		2.085	.040
	Pengembangan Karir	.803	.096	.659	8.382	.000
	Budaya Organisasi	.120	.076	.124	1.578	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Hasil dari pengolahan data SPSS 26.00, 2023

Persamaan regresi berikut dihasilkan dari tabel di atas:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \quad Y = 11,934 + 0,803X_1 + 0,120X_2$$

Koefisien regresi variabel X1 adalah 0,803, dengan nilai signifikansi 0,00 kurang dari 0,05. berdasarkan persamaan di atas, dan variabel demikian maka komitmen organisasi akan meningkat sebesar 0,803 untuk setiap peningkatan pengembangan karir dan sebesar 0,120 untuk setiap peningkatan budaya organisasi.

Selanjutnya determinasi (R^2) digunakan untuk menguji sejauh mana variabel terikat (komitmen organisasi) dipengaruhi oleh variabel bebas (pengembangan karir dan budaya organisasi). Namun dengan memperhatikan nilai R maka dapat diketahui kekuatan korelasi atau keterkaitan antara variabel terikat dan variabel bebas. Tabel berikut menunjukkan hasil nilai R dan R^2 :

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.691 ^a	.477	.465	366.257
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber : Hasil dari pengolahan data SPSS 26.00, 2023

Pada tabel di atas, nilai Adjust R Square sebesar 0,465 menunjukkan variabel budaya organisasi dan pengembangan karir memengaruhi 46,5% komitmen organisasi, sedangkan 53,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

Dampak pengembangan karir dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi di Grand Rocky Hotel Bukittinggi dibahas berdasarkan temuan penelitian. Dari penelitian peneliti terlihat jelas bahwa variabel komitmen organisasi dipengaruhi secara signifikan oleh faktor budaya organisasi dan pengembangan karir. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

2. Pembahasan

a. Pengembangan Karir

Pengembangan karir di Grand Rocky Hotel Bukittinggi dinilai sangat baik berdasarkan temuan penelitian. Data penelitian 90 responden digunakan untuk mendukung hal ini. Dengan skor rata-rata 4,22 dan skor 4557, hasil studi menunjukkan bahwa sebagian besar responden mempunyai pendapat yang baik pada pengembangan karir hotel ini. Indikator perencanaan karir kemudian menunjukkan baik dengan rata-rata 4,13 dan total skor 1115, dikatakan baik karena karyawan memiliki rencana karir dan sudah mempersiapkan diri untuk karir kedepannya, selanjutnya indikator pengembangan karir individu responden menyatakan sangat baik dengan nilai total skor 1166 dan nilai rata-rata 4,32, dikatakan sangat baik karena sudah berusaha mengembangkan potensi karir dan bertanggung jawab atas karir yang sedang dijalani,

kemudian indikator pengembangan karir yang didukung oleh SDM responden menyatakan baik dengan nilai total skor 1123 dan nilai rata-rata 4,16, dikatakan baik karena karyawan sudah dibantu dalam mengembangkan karir oleh SDM, dan yang terakhir indikator peran umpan balik terhadap kinerja responden menyatakan sangat baik dengan nilai total skor 1153 dan nilai rata-rata 4,27, dipandang sangat baik karena manajer berfungsi sebagai mentor dan penasihat bagi anggota staf, memberi mereka umpan balik mengenai apa yang mereka capai.

Namun Grand Rocky Hotel Bukittinggi memiliki potensi untuk meningkatkan penilaian karyawan dari sebelumnya baik menjadi sangat baik dengan menawarkan solusi kepada anggota staf yang mengalami kesulitan dalam memajukan karirnya dan dengan menawarkan akses yang baik terhadap peluang pengembangan karir serta dukungan perencanaan dan pengembangan karir..

b. Budaya Organisasi

Berdasarkan temuan penelitian, budaya organisasi Grand Rocky Hotel Bukittinggi dinilai sangat baik. Data penelitian 90 responden digunakan untuk mendukung hal ini. Dengan skor rata-rata 4,30 dan skor 4647, Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden berpuas hati dengan budaya organisasi hotel ini.. Kemudian dengan nilai rata-rata sebesar 4,25 dan total skor sebesar 1148, indikator norma menunjukkan sangat baik sekali., dikatakan sangat baik karena karyawan bersikap ramah saat berada diorganisasi, selanjutnya indikator nilai dominan responden menyatakan sangat baik dengan nilai total skor 1160 dan nilai rata-rata 4,30, dikatakan sangat baik karena karyawan memiliki konsisten yang tinggi dan memberikan kualitas yang tinggi terhadap organisasi, kemudian indikator aturan responden menyatakan sangat baik dengan nilai total skor 1159 dan nilai rata-rata 4,29, dikatakan sangat baik karena sudah mematuhi aturan yang berlaku dalam organisasi, terakhir indikator iklim organisasi responden yang mempunyai nilai rata-rata sebesar 4,37 dan total skor sebesar 1180 menunjukkan sangat baik sekali, dikatakan sangat baik karena karyawan sudah bersedia memberi saran kepada organisasi mauapun sebaliknya.

Walaupun budaya organisasi di Grand Rocky Hotel Bukittinggi sangat baik, namun masih ada pernyataan yang dikategorikan baik dalam indikator norma “Selalu menghormati setiap anggota diorganisasi”, bukan tidak mungkin Grand Rocky Hotel Bukittinggi bisa merubah penilaian karyawan dari baik menjadi sangat baik dengan cara perusahaan memberikan arahan serta bimbingan terhadap karyawan agar terjalinnya suatu organisasi dengan sangat baik, harmonis dan saling menghormati, serta tetap konsisten terhadap budaya yang sudah diterapkan diorganisasi

c. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi di Grand Rocky Hotel Bukittinggi dinilai baik berdasarkan temuan penelitian. Data penelitian 90 responden digunakan untuk mendukung hal ini. Mayoritas responden, dengan skor rata-rata 4,20 dan skor 5290, menyatakan kepuasan terhadap komitmen organisasi hotel, menurut temuan penelitian. Dengan total skor sebesar 2282 dan rata-rata 4,23 maka indikator komitmen efektif dinyatakan sangat baik., dikatakan sangat baik karena karyawan merasa nyaman dan bangga menjadi bagian organisasi, selanjutnya indikator komitmen berkelanjutan responden menyatakan sangat baik dengan nilai total skor 1516 dan nilai rata-rata 4,21, terakhir indikator komitmen normatif responden yang mempunyai total skor 1492 dan skor rata-rata 4,14 menunjukkan baik. Dikatakan baik karena karyawan tetap memiliki tanggung jawab jika memutuskan keluar dari perusahaan. Hal ini dinilai baik karena karyawan ingin bertahan dan sulit keluar dari organisasi.

Diharapkan dari segi pengembangan karir, Grand Rocky Hotel Bukittinggi dapat memberikan akses atau kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan karirnya, dan dari segi budaya organisasi dapat memberikan arahan dan masukan kepada pegawai sehingga tercipta budaya organisasi yang unggul dan saling menguntungkan serta menghormati sesama karyawan. Pada penjelasan sebelumnya, komitmen organisasi Hotel Gand Rocky Bukittinggi adalah baik.

d. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi

Pengembangan profesional mempunyai pengaruh yang besar terhadap pengabdian organisasi di Grand Rocky Hotel Bukittinggi. Karyawan mempertimbangkan sejumlah faktor ketika memutuskan apakah akan melanjutkan perusahaan, termasuk penerapan umpan balik kinerja, pengembangan karier yang didukung oleh SDM, pengembangan karier individu, dan kemajuan karier dengan indikator perencanaan karier. Nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ menunjukkan hal tersebut. Sedangkan nilai koefisien regresi sebesar 0,803 menunjukkan bahwa akan terjadi peningkatan komitmen organisasi sebesar 0,803 setiap peningkatan unit pengembangan profesi.

konsisten dengan penelitian yang menunjukkan dampak positif dan substansial pengembangan karir terhadap komitmen organisasi (Putri Martono, 2015). Sebuah organisasi atau bisnis yang dapat mengelola dan mengembangkan tenaga kerjanya secara efektif dianggap baik, Perlu ditingkatkan oleh karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi adalah kemajuan karir mereka. Tentu saja kemampuan organisasi dalam mendorong pertumbuhan karir karyawan akan berdampak positif terhadap loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Lebih lanjut, pertumbuhan profesional memiliki dampak besar terhadap komitmen organisasi, menurut Nabila et al. (2018).

e. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Budaya organisasi berpengaruh yang besar terhadap komitmen organisasi di Grand Rocky Hotel Bukittinggi. Ketika mempertimbangkan untuk melanjutkan suatu perusahaan atau tidak, karyawan mempertimbangkan budaya organisasi—yang mencakup norma, nilai-nilai umum, peraturan, dan lingkungan organisasi—seperti yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Selanjutnya nilai koefisien regresi sebesar 0,120 menunjukkan bahwa akan terjadi peningkatan komitmen organisasi sebesar 0,120 untuk setiap peningkatan satu satuan budaya organisasi.

Menurut temuan penelitian, budaya organisasi mempengaruhi komitmen organisasi secara signifikan dan positif (Usmany, Hamid, dan Utami, 2016). Komitmen organisasi dan budaya organisasi mempunyai keterkaitan yang erat; Individu suatu organisasi dengan budaya organisasi yang kuat akan merasa lebih berkomitmen terhadap organisasi dan kelompok kerjanya. Dengan kata lain, ada korelasi positif antara dedikasi organisasi dan budaya. Selain itu, budaya organisasi mempunyai dampak positif terhadap komitmen organisasi, menurut penelitian Nugroho (2013).

f. Pengaruh Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan analisis regresi, pengembangan karir dan budaya organisasi di Grand Rocky Hotel Bukittinggi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Grand Rocky Hotel Bukittinggi mengutamakan pengembangan karir dan budaya organisasi dalam upaya memberikan penghargaan atas loyalitas karyawan, dilihat dengan nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$. Hal ini juga didukung dengan nilai korelasi $R = 0,691$ yang menunjukkan adanya hubungan yang cukup besar. Selanjutnya nilai adjust R square sebesar 0,465 menunjukkan pengembangan karir dan budaya organisasi menyumbang 46,5% dari keseluruhan kontribusi terhadap komitmen organisasi, dengan variabel tambahan yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini mempengaruhi sisanya sebesar 53,5%.

Menurut temuan penelitian (Natalia & Andri 2017), komitmen organisasi dipengaruhi oleh budaya organisasi dan pengembangan karir. Hasilnya adalah dampak yang menguntungkan dan patut diperhatikan, yang menunjukkan bahwa PT. Suka Fajar cab. Pekanbaru melaksanakan pengembangan karir dan budaya organisasi lebih kuat. Maka akan semakin tinggi komitmen organisasinya

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan temuan dan komentar yang penulis berikan pada bagian sebelumnya, maka penelitian “Pengaruh Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi di Grand Rocky Hotel Bukittinggi” dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pada perhitungan statistik, faktor pengembangan karir di Grand Rocky Hotel Bukittinggi mempunyai nilai rata-rata sebesar 4,22 dan total skor sebesar 4557 sehingga secara keseluruhan masuk dalam kategori “sangat baik”
2. Mengandalkan perhitungan dari statistik, variabel budaya organisasi Grand Rocky Hotel Bukittinggi yang mempunyai nilai rata-rata sebesar 4,30 dan total skor sebesar 4647 termasuk dalam kelompok sangat baik.
3. Dengan total skor sebesar 5290 dan nilai rata-rata sebesar 4,20 maka variabel komitmen organisasi Grand Rocky Hotel Bukittinggi masuk dalam kategori baik menurut perhitungan statistik.
4. Komitmen organisasi dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel pengembangan karir. Hal ini menunjukkan bahwa para pekerja akan lebih berdedikasi untuk tinggal di organisasi Grand Rocky Hotel Bukittinggi jika mendapat pengembangan karir yang lebih besar.
5. Budaya organisasi dapat memberikan dampak baik pada komitmen organisasi. Menunjukkan para pekerja di Grand Rocky Hotel Bukittinggi akan semakin betah dan tentram dalam berorganisasi semakin kuat budaya organisasinya.
6. Di Grand Rocky Hotel Bukittinggi, komitmen organisasi dipengaruhi secara signifikan oleh unsur pengembangan karir dan budaya organisasi.

Saran

1. Untuk meningkatkan pertumbuhan karir, perusahaan atau organisasi dapat meningkatkan semangat kerja dengan mengizinkan anggota stafnya melanjutkan pendidikan tinggi dengan jadwal yang fleksibel.
2. Untuk meningkatkan budaya organisasi hendaknya perusahaan atau organisasi meningkatkan rasa kenyamanan dalam bekerja serta memberikan nilai-nilai positif terhadap karyawan agar terciptanya suasana yang harmonis.
3. Pihak Grand Rocky Hotel Bukittinggi diharapkan untuk dapat mempertahankan komitmen organisasi yang tergolong tinggi dan lebih memperhatikan kembali karyawan melalui pengembangan karir dan budaya organisasinya karena kedua

variabel tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikansi yakni sebesar 46,5% terhadap komitmen organisasi. Dan juga manajemen Grand Rocky Hotel Bukittinggi untuk mendapatkannya lebih memperhatikan komitmen organisasi pada indikator komitmen normatif. Yang mana pernyataan “Yakin terhadap organisasi ini” dari 90 pernyataan responden memperoleh nilai terendah.

DAFTAR REFERENSI

- Aisy, Rohadatul, Dewi Susita, and Agung Wahyu Handaru. 2023. “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.” *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan* 3(3):906–18. doi: 10.21009/jbmk.0303.22.
- Anggara, Komang Pasek, I. Wayan Sujana, and Ni Nyoman Ari Novarini. 2022. “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Koperasi Unit Desa Pedungan.” *Jurnal Emas* 3(1):51–70.
- Darti, D., & Kusuma, M. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Hotel The Madeline Kota Bengkulu. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2), 1183-1194.
- Darti, Darti, and Merta Kusuma. 2022. “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Hotel The Madeline Kota Bengkulu.” *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis* 10(2):1183–94. doi: 10.37676/ekombis.v10i2.2486.
- Dewi, N. K. C. P. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Nusa Penida Beach Inn. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 9(2), 527-537.
- Ekspor, Pengaruh, Nilai Tukar, and D. A. N. Investasi. 2022. TERHADAP PERTUMBUHAN EKONOMI PROVINSI ACEH TAHUN 2000-2021 DITINJAU DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM Disusun Oleh : Qaidan Nafi ' Daryus Yusuf FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UNIVERSITAS ISLAM NEGRI AR-RANIRY BANDA ACEH 2022 M / 1444 H.
- Putri, Gitria Romadhona, and S. Martono. 2015. “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir, Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional.” *Management Analysis Journal* 4(4):301–9.
- Ramli, Abdul Haeba, and Rizki Yudhistira. 2018. “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada PT. Infomedia Solusi Humanika Di Jakarta.” *Prosiding Seminar Nasional Cendekiawan* 811–16.
- Rani, A. N., & Herman, H. (2022). Pengaruh Pengawasan, Fasilitas, Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Harapan Insasani Batam. *Postgraduate Management Journal*, 2(1), 12-23.

Susanto, Natalia. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka." *Agora* 7(1):6–12.

Wibawa & Made. 2018. "Organisationaldimediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada Pt . Bening Badung-Bali)." *E-Jurnal Manajemen Unud* 7(6):3027–58.