



Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel BW Luxury Jambi

Nindi Sri Hasanah

Universitas Negeri Padang

Email: nindish87@gmail.com

Nidia Wulansari

Universitas Negeri Padang

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

Abstract. This research was conducted based on the results of the author's observations when carrying out industrial field practice at the BW Luxury Jambi hotel and the background because there is still substandard employee performance which is thought to be due to organizational culture. This study aims to determine the effect of organizational culture (X) on employee performance (Y) at BW Luxury Jambi hotel. This type of research is descriptive quantitative classified as causal associative research with a survey method that shows cause and effect. The number of samples in this study were 80 respondents. Data collection techniques by distributing questionnaires using a Likert scale that has been compiled. Analysis techniques in this study use simple linear regression and also the coefficient of determination. The results concluded that organizational culture (X) is in the good category (53.75%), employee performance (Y) is in the good category (52.5%). Based on the simple linear regression test results obtained that organizational culture has a significant effect on employee performance with a regression coefficient of 1.514 sig value. $0.000 < 0.05$, it means that every increase of 1 unit of organizational culture, the participation value increases by 1.514. The regression coefficient is positive, which can be stated that the direction of the influence of variable (X) on variable (Y) is positive. Based on the results of the R square test, the R Square value is 0.206, which can be interpreted that the effect of variable X on variable Y is 20.6%. While 79.4% is influenced by other factors not discussed in this study.

Keywords: Organizational Culture, Employee Performance, Hotel BW Luxury Jambi

Abstrak. Penelitian ini dilakukan berdasarkan hasil pengamatan penulis pada saat melaksanakan praktek lapangan industri di hotel BW Luxury Jambi dan dilatar belakangi karena masih adanya kinerja karyawan di bawah standar yang diduga karena budaya organisasi. Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) di hotel BW Luxury Jambi. Jenis penelitian ini merupakan deskriptif kuantitatif digolongkan dengan penelitian asosiatif kausal dengan metode survey yang menunjukkan sebab-akibat. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 80 responden. Teknik pengumpulan data dengan cara penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala likert yang telah di susun. Analisis teknik dalam penelitian ini menggunakan regresi linear sederhana dan juga koefisien determinasi. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa budaya organisasi (X) dalam kategori baik (53,75%), kinerja karyawan (Y) dalam kategori baik (52,5 %). Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana di peroleh bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 1,514 nilai sig. $0,000 < 0,05$, dapat diartikan bahwa setiap peningkatan sebesar 1 satuan budaya organisasi maka nilai partisipasi bertambah 1,514. Koefisien regresi bernilai positif yang dapat disebutkan bahwa arah pengaruh variabel (X) terhadap variabel (Y) adalah positif. Berdasarkan hasil uji R square didapatkan hasil nilai R Square sebesar 0,206 yang dapat di artikan bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y sebesar 20,6 %. Sedangkan 79,4 % di pengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, Hotel BW Luxury Jambi

PENDAHULUAN

Pada saat ini industri perhotelan berlomba-lomba melakukan inovasi serta dituntut untuk dapat memikirkan strategi agar dapat menjaga usaha yang dilakukan tetap eksis serta dapat memiliki organisasi perusahaan yang lebih efektif dan efisien. Banyak industri

perhotelan yang mengharuskan perusahaan mempunyai sumber daya manusia yang handal dan kompeten dengan bidang kerjanya. Menurut sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting bagi sebuah industri untuk dapat menjadi sebuah usaha yang sukses kedepannya.

Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki *skill* (keterampilan) yang dapat bersaing di era globalisasi saat ini maka akan tercipta sebuah kinerja karyawan yang baik pula. Menurut Kinerja merupakan hasil akhir yang ingin di capai dalam suatu perusahaan. Kinerja karyawan itu sendiri dapat diartikan sebagai suatu pencapaian yang diperoleh oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka yang telah sesuai tentunya dengan kriteria suatu pekerjaan yang berlaku dan selanjutnya akan dinilai oleh atasan.

Adapun yang termasuk dalam indikator kinerja karyawan menurut Hotel BW Luxury Jambi seperti *Knowledge, Quality of work, Quantity of work, Dependability, Adaptability, Dedikasi, Initiative and Creativity, Care Of Equipment, Attitude, Honesty, Courtesy, Orderlines, Attendance, dan Discipline*. Berdasarkan tabel kinerja karyawan hotel BW Luxury Jambi terdapat total 80 karyawan PKWT diluar Managerial dengan prestasi kerja karyawan yang mendapat nilai A sebanyak 18,75%, nilai B sebanyak 56,25%, nilai C sebanyak 22,5%, dan masih adanya kinerja karyawan di bawah standar yaitu nilai D sebanyak 2,5%, dan tidak ada karyawan yang mendapat nilai kurang dari 75 atau nilai E. Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan bersama dengan HRD hotel BW Luxury Jambi, HRD mengatakan bahwa adapun nilai yang cukup rendah terdapat pada penilaian *Dependability* dan penilaian *initiative and creativity*.

Faktor-faktor yang dapat melatarbelakangi terbentuknya kinerja karyawan tak luput dengan adanya campur tangan dari budaya organisasi di tempat karyawan tersebut bekerja. Hal ini juga diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh yang menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi sebesar 92,4% bagi karyawan hotel di Bali. Serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh bahwa adanya pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Menurut secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan dengan persentase sebesar 82,7 %.

Budaya organisasi mempunyai peran utama dalam pembentukan perilaku karyawan. menyebutkan bahwa budaya organisasi dikaitkan dengan norma dan etika kerja yang telah di pegang bersama oleh anggota organisasi. Menurut menyatakan bahwa indikator budaya organisasi mencakup performa, kepribadian, kesadaran diri, keagresifan, serta orientasi tim.

Dalam hal ini peneliti mengaitkan masalah kinerja karyawan pada penilaian kemandirian yang menandakan masih adanya karyawan yang bekerja tidak mandiri yang bergantung kepada atasannya. Masalah tersebut bisa dikaitkan dengan indikator budaya

organisasi keagresifan yang menggambarkan masih kurangnya kecenderungan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih kompetitif dan agresif tanpa harus bergantung kepada atasan. selanjutnya masalah kinerja karyawan pada penilaian *initiative and creativity* hal ini juga dapat dikaitkan pada budaya organisasi dengan indikator performa dimana dapat di katakan bahwa keryawan masih kurang memiliki nilai kreativitas untuk memenuhi kualitas pekerjaan. Masalah lainnya yaitu data keterlambatan karyawan BWLJ yang dapat dikaitkan dengan indikator kesadaran diri pada budaya organisasi dimana karyawan masih kurang untuk menyadari pentingnya menaati aturan yang dibuat. Dampak dari keterlambatan karyawan ini tentunya akan menghambat operasional kerja harian. Berdasarkan pemasalahan yang telah dijabarkan dapat digambarkan bahwa adanya budaya organisasi di hotel BW Luxury Jambi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

METODOLOGI

Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif kausal yang memanfaatkan teknik analisis kuantitatif. Dalam konteks ini, penelitian asosiatif kausal bertujuan untuk memperoleh pemahaman mengenai keterkaitan antara dua variabel atau lebih, seperti yang dijelaskan oleh referensi [11]. Penelitian ini dilakukan di Hotel BW Luxury Jambi, dengan 80 sample menggunakan teknik sample jenuh. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang dirancang menggunakan skala Likert dengan responden yaitu karyawan yang bekerja di hotel BW Luxury Jambi . sebelum melakukan penyebaran kuesioner kepada responden, instrumen diuji coba terlebih dahulu dengan menguji validitas dan reliabilitas. Metode analisis yang digunakan adalah pengujian regresi linear sederhana dan perhitungan nilai koefisien determinasi dengan dukungan dari perangkat lunak SPSS versi 25.00.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

1. Budaya Organisasi (X)

Variabel budaya organisasi terdiri dari 10 item pernyataan yang sudah di uji validitas dan reliabilitasnya. Yang kemudian dibagikan kepada 80 responden. Data yang didapatkan dari hasil penelitian variabel budaya organisasi di BW Luxury Jambi dapat ditemukan dalam tabel yang disajikan di bawah ini:

Tabel 1. Deskripsi data variabel budaya organisasi

Statistics		
X		
N	Valid	80
	Missing	0
Mean		31,03
Std. Error of Mean		,337
Median		31,00
Mode		30
Std. Deviation		3,010
Variance		9,063
Range		17
Minimum		20
Maximum		37
Sum		2482

Sumber : Hasil Olah Data (2023)

Berdasarkan data diatas dapat diperhatikan mengenai variabel budaya organisasi yang terdiri dari 10 item pertanyaan yang diberikan oleh 80 responden karyawan hotel BW Luxury Jambi, diperoleh nilai *mean* sebesar 31.03, *median* sebesar 31.00, *mode* sebesar 30, *standard deviation* sebesar 3.010, *variance* sebesar 9,063, *range* sebesar 17, *minimum* sebesar 20, *maximum* sebesar 37, dan *sum* 2482.

Setelah diperoleh perhitungan statistik dari variabel budaya organisasi tersebut, selanjutnya disajikan perolehan responden yang menggambarkan kategori penilaian adapun hasil pencapaian penelitian menurut pernyataan karyawan dapat ditemukan dalam tabel yang disajikan di bawah ini:

Tabel 2. Distribusi frekuensi data variabel budaya organisasi

Kategori	Kelas Interval	Frekuensi	%
Sangat Baik	≥ 40	0	0
Baik	33 -< 40	43	53,75
Cukup	27-< 33	36	45
Buruk	20 -< 27	1	1,25
Sangat Buruk	< 20	0	0
Jumlah		80	100

Sumber : Hasil Olah Data (2023)

Berdasarkan data tabulasi yang disajikan, dapat disimpulkan bahwa dari total 80 responden yang disurvei, variabel budaya organisasi menunjukkan hasil yang baik, dengan persentase mencapai 53,75%.

2. Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Kinerja Karyawan terdiri dari 32 item pernyataan yang sudah di uji validitas dan reliabilitasnya. Data yang didapatkan dari hasil penelitian pada variabel budaya organisasi di BW Luxury Jambi dapat ditemukan dalam tabel yang disajikan di bawah ini:

Tabel 3. Deskripsi data variabel kinerja karyawan

Statistics		
Y		
N	Valid	80
	Missing	0
Mean		107,15
Std. Error of Mean		1,122
Median		107,00
Mode		110
Std. Deviation		10,036
Variance		100,711
Range		44
Minimum		85
Maximum		129
Sum		8572

Sumber : Hasil Olah Data (2023)

Berdasarkan informasi yang telah disajikan dalam tabel di atas dapat dilihat mengenai variabel kinerja karyawan yang terdiri dari 32 item pernyataan yang diberikan oleh 80 responden karyawan hotel BW Luxury Jambi, diperoleh nilai *mean* sebesar 107.15, *median* sebesar 107.00, *mode* sebesar 110, *standard deviation* sebesar 10.036, *variance* sebesar 100,711, *range* sebesar 44, *minimum* sebesar 85, *maximum* sebesar 126, dan *sum* 8572.

Setelah diperoleh perhitungan statistik dari variabel kinerja karyawan tersebut, selanjutnya disajikan perolehan responden yang menggambarkan kategori penilaian adapun hasil pencapaian penelitian menurut pernyataan karyawan dapat ditemukan dalam tabel yang disajikan di bawah ini:

Tabel 4. Distribusi frekuensi data variabel kinerja karyawan

Kategori	Kelas Interval	Frekuensi	%
Sangat Baik	≥ 128	2	2,5
Baik	106,7 -< 128	42	52,5
Cukup	85,3 -< 106,7	36	45
Buruk	64 -< 85,3	0	0
Sangat Buruk	< 64	0	0
Jumlah		80	100

Sumber : Hasil Olah Data (2023)

Berdasarkan tabel dapat disimpulkan variabel kinerja karyawan berada pada kategori baik dengan presentasi 52,5%.

3. Pagaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di hote bw luxury jambi

Tabel 5 . Uji regresi linier sederhana

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1640,346	1	1640,346	20,258	,000 ^b
	Residual	6315,854	78	80,972		
	Total	7956,200	79			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X						

Sumber : Hasil Olah Data SPSS (2023)

Berdasarkan informasi yang telah disajikan dalam tabel di atas, diperoleh F hitung 20,258 dengan signifikansi $0.000 < 0,05$ maka model regresi bisa digunakan, artinya variabel budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6. Koefisien regresi
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	57,162	11,152		5,126	0,000
	X	1,514	0,336	0,454	4,501	0,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Olah Data SPSS (2023)

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, ditemukan bahwa koefisien regresi sebesar 1,514 dengan nilai signifikansi 0,000, yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dan variabel Y. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa setiap peningkatan sebesar 1% pada variabel X akan mengakibatkan peningkatan sebesar 1,514 pada variabel Y. Dengan demikian, koefisien regresi yang positif tersebut menggambarkan bahwa adanya pengaruh positif dari variabel X terhadap variabel Y.

Tabel 7. Pengaruh variabel X terhadap variabel Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,454 ^a	0,206	0,196	8,998

a. Predictors: (Constant), X

Sumber : Hasil Olah Data SPSS (2023)

Berdasarkan tabel hasil uji R square diatas, didapatkan nilai R square 0,206 yang diartikan bahwa Variabel X budaya organisasi memiliki pengaruh sebesar 20,6% terhadap variabel Y kinerja karyawan, sementara 79,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil yang di dapatkan setelah melakukan penelitian, maka dapat dipaparkan penjelasan terkait budaya organisasi serta kinerja karyawan di hotel BW Luxury Jambi dan juga pengaruh antar kedua variabel yang di sebutkan. Adapun penjelasan yang dapat dipaparkan sebagai berikut:

a. Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil pengolahan data dari penyebaran kuesioner yang dibagikan kepada 80 responden, dengan menggunakan SPSS versi 25.00. Dapat dijelaskan bahwa Budaya Organisasi di hotel BW Luxury Jambi dapat disimpulkan bahwa sebanyak 53,75% dapat dikelompokkan sebagai mencapai skor antara 33 hingga kurang dari 40. Dapat di artikan bahwa budaya organisasi di hotel BW Luxury Jambi secara keseluruhan dalam kategori baik, yang mana dapat diartikan bahwa sistem nilai, keyakinan, serta norma norma yang bertujuan untuk

menjadi suatu identitas yang membedakan antara salah satu organisasi dengan organisasi lainnya di hotel BW Luxury Jambi dalam kategori baik. [10] menyatakan bahwa budaya organisasi dapat membentuk cara berperilaku serta berinteraksi yang dapat mempengaruhi cara kerja dalam suatu organisasi. Budaya organisasi diharapkan dapat memperbaiki kinerja dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif di dalam suatu organisasi.

b. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan pengukuran terhadap hasil evaluasi kerja yang dilakukan karyawan dengan kriteria penilaian yang telah ditetapkan bersama yang di harapkan berupa hasil yang terbaik [12]. Berdasarkan hasil pengolahan data dari penyebaran kuesioner yang dibagikan kepada 80 responden, dengan menggunakan SPSS versi 25.00. Dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan di hotel BW Luxury Jambi dapat digolongkan sebagai baik, dengan sekitar 52,5% berada dalam rentang skor antara 106,7 hingga kurang dari 128. Dapat diartikan bahwa kinerja karyawan di hotel BW Luxury Jambi secara keseluruhan dalam kategori baik. Yang mana dapat diartikan bahwa pencapaian hasil kerja oleh karyawan hotel BW Luxury Jambi dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang telah dinilai oleh atasannya secara keseluruhan dalam kategori baik.

c. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel BW Luxury Jambi

Melalui analisis hipotesis yang telah dilakukan guna meneliti pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja anggota tim di Hotel BW Luxury Jambi melalui bantuan SPSS versi 25.00. Dalam penelitian ini hasil persamaan koefisien regresi sebesar 1,514 dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Dengan setiap peningkatan sebesar 1 unit dalam budaya organisasi, kinerja karyawan diharapkan akan meningkat sebesar 1,514 unit. Indikator budaya organisasi (X) secara signifikan berpengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan (Y). Setelah itu, diperoleh nilai R Square sebesar 0,206, menunjukkan bahwa variabel X memiliki pengaruh sebesar 20,6% terhadap variabel Y. Sementara itu, 79,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diselidiki dalam penelitian ini. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis yang diterima dalam penelitian ini ialah H_a diterima dan H_0 di tolak. Penelitian ini diperkuat juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh [5] yang menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi sebesar 92,4% bagi karyawan hotel di Bali. Pada penelitian yang dilakukan oleh [13] menyebutkan bahwa adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di hotel samarinda sebesar 34,6 %.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelaahan data hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Berdasarkan skor rata-rata kategori variabel yang disebarkan kepada responden, variabel budaya organisasi dikategorikan dalam kategori baik, dengan skor rata-rata 53,75%.
2. Berdasarkan skor rata-rata kategori variabel yang disebarkan kepada responden, variabel kinerja karyawan dikategorikan dalam kategori baik, dengan skor rata-rata 52,5%.
3. Budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai *coeffitient* sebesar 1,514 yang berarti bahwa budaya organisasi berperan atau berpengaruh positif terkait dalam meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 20,6%. Namun, mayoritas dari faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, sebesar 79,4%, berasal dari aspek lain yang juga berperan penting dalam konteks tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Amanda, E.A., Budiwibowo, S., & Amah, N. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di pdam tirta taman sari kota madiun. *ASSETS Jurnal Akutansi dan Pendidikan*. 6(1),1-12.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2).
- Arimbawa, I.K.M., & Dewi, A.A.S.K. (2013). Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel Jimbaran puri bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. 2(12), 1693-1710.
- Aryaningtyas, A. T. (2019). Pengaruh Kepribadian Proaktif, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Bintang Empat di Kota Semarang. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 4(2), 211-219.
- Baan, Y. F. (2015). Pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Victoria di Samarinda. *E-Journal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(3), 675-686.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung: Alfabeta

- Lestari, S. D., Syabarudin, D. A., Zurnali, C., & Murad, D. F. (2018). The Influence of Work Environment, Competence and Compensation on Employee Performance through Intervening Variable Job Satisfaction at Bank BJB Tangerang Branch. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(11).
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 119-126.
- Robbin, S. P. (2016) Perilaku organisasi. Jakarta: PT. Indeks, Kelompok Gramedia
- Rosvita, V., Setyowati, E., & Fanani, Z. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesia Jurnal Farmasi*, 2(1), 46-52.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, dan R&D. PT. Alfabeta.
- Winatha, J. K. (2018). Analisis proses rekrutmen dan proses seleksi terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus pada PT Javas Tripta Sejahtera). *Parsimonia-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(2), 189-198.