

**ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI OLEH KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA HOTEL MERPATI PONTIANAK**

**Kristoporus Riski**

Email: Kristoforus.risky@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Widya Dharma Pontianak

**ABSTRAK**

Berdirinya sebuah organisasi tak terlepas dari terlahirnya nilai-nilai yang menjadi acuan hidup dalam organisasi tersebut, nilai akan menuntut kehidupan didalamnya untuk patuh agar tujuan yang telah ditetapkan mampu tercapai, nilai inilah yang disebut sebagai budaya organisasi. Budaya organisasi yang kuat akan mendukung berbagai tujuan organisasi, budaya organisasi merupakan alat yang menghubungkan karyawan dan organisasi, jika budaya organisasi baik maka karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian dari organisasi tersebut dan menunjukkan kinerja yang baik serta berkomitmen pada organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasional pada Hotel Merpati Pontianak. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumen. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 63 responden pada Hotel Merpati Pontianak. Penentuan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Pembahasan dengan uji model pengukuran (*outer model*), uji model struktural (*inner model*), uji hipotesis dan statistik deskriptif. Pengujian model yang diteliti menggunakan software WarpPls 7.0. Hasil dari penelitian adalah budaya organisasi dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Merpati Pontianak.

**KATA KUNCI:** Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan penting dalam kegiatan organisasi. Manusia merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi. Suatu organisasi dapat dikatakan berhasil apabila unggul dan mampu bersaing dengan organisasi lain, Oleh sebab itu, sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai visi dan tujuan organisasi. (Verianto, 2019).

Masyarakat Indonesia sangat majemuk serta berpotensi sebagai tenaga kerja yang handal apabila diberdayakan dengan cara yang tepat. Jumlah sumber daya manusia di Indonesia yang besar, apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang laju pembangunan nasional yang berkelanjutan. Agar di dalam masyarakat tersedia sumber daya manusia yang handal, diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial dan lapangan pekerjaan yang memadai, sehingga mampu menciptakan budaya kerja yang baik dan dapat diterima oleh semua orang serta membuat karyawan memiliki komitmen kerja dalam membangun badan organisasi. Tantangan utama yang sesungguhnya adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja optimal dan berkomitmen untuk mencapai tujuan suatu perusahaan atau organisasi melalui budaya.

Masalah budaya merupakan salah satu hal yang esensial bagi suatu organisasi, Priansa (2017:249) mengatakan bahwa: “Budaya organisasi yang kuat akan mendukung berbagai tujuan organisasi, sebaliknya budaya organisasi yang lemah atau negatif akan menghambat tujuan organisasi”. budaya organisasi merupakan salah satu alat yang dapat menyatukan hubungan antara karyawan dengan organisasinya karena karyawan akan merasa bahwa dirinya termasuk dalam bagian dari organisasi melalui budaya, ketika karyawan merasa demikian maka akan menciptakan kinerja yang baik dan berakhir pada komitmen pada organisasi tersebut. Wibowo (2010:3) mengemukakan bahwa: “Budaya organisasi tumbuh melalui proses evolusi dari gagasan yang diciptakan oleh pendiri organisasi dan kemudian ditanamkan kepada para pengikutnya. Budaya organisasi dapat tumbuh dan berkembang sesudah manusia melalui proses pembelajaran dan pengalaman”.

Pada dasarnya karyawan disemua tahapan karier perlu memahami budaya organisasi dan bagaimana budaya itu bekerja, karena akan mempengaruhi kehidupan mereka dalam organisasi.

Priansa (2017:247) mengatakan bahwa: “Budaya organisasi membutuhkan sifat kuat artinya budaya yang dikembangkan organisasi harus mampu mengikat dan mempengaruhi perilaku untuk menyelaraskan tujuan individu dan tujuan organisasi”. Ketika budaya organisasi bekerja secara baik dalam diri karyawan, pada saat itulah karyawan merasa nyaman dalam bekerja karena menganggap bahwa ada kecocokan antara budaya dan karakter karyawan tersebut, pada kondisi seperti inilah yang mampu

menciptakan komitmen secara perlahan, karena karyawan akan menganggap bahwa tujuan organisasi dan tujuan pribadinya selaras.

## KAJIAN TEORITIS

Budaya telah didefinisikan dengan cara pandang yang berbeda-beda, pada umumnya budaya adalah nilai dan norma yang diakui keberadaannya dan menjadi pedoman sehingga mampu mengarahkan perilaku manusia didalam organisasi. Maka dari itu, dapat dikatakan bahwa manusia akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima dilingkungannya.

Menurut Robbins (2008:256):

“Budaya Organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi organisasi lainnya. Budaya yang telah disepakati dan dianut bersama akan menciptakan ciri khas organisasi itu sendiri sehingga mampu membedakan organisasi satu dengan organisasi lain, dengan adanya pembeda tersebut maka organisasi mudah untuk dikenal oleh pihak manapun dengan segala ciri khasnya”

Menurut Priansa (2017:248):

“Budaya (culture) adalah seluruh total pikiran, karya dan hasil karya manusia yang tidak berakar pada nalurinya dan karena itu hanya bisa dicetuskan manusia sesudah melalui proses belajar. Budaya dapat terbentuk melalui dua hal yakni pengalaman dan pembelajaran, melalui pengalaman budaya akan diperbandingkan dan dikembangkan sesuai dengan kebutuhan saat itu, melalui pembelajaran budaya dapat diinovasikan sesuai dengan tuntutan zaman”

Kebudayaan didefinisikan sebagai kompleks symbol dan barang-barang buatan manusia (*artifacts*) yang diciptakan oleh masyarakat tertentu dan diwariskan dari generasi satu ke generasi lain sebagai faktor penentu (*determinants*) dan pengatur (*regulator*) perilaku anggota organisasinya. Budaya adalah sebuah sistem makna dan keyakinan bersama yang dianut oleh seluruh anggota organisasi, atau mewakili persepsi bersama, yang menentukan bagaimana cara mereka bertindak dan berperilaku. Budaya memiliki aturan dan larangan yang menentukan bagaimana para anggota akan bertindak satu sama lain maupun terhadap orang yang berada diluar organisasi.

Menurut Priansa (2017:271) berpedoman pada Robbins (2008:256): “Secara umum budaya organisasi memiliki sejumlah dimensi, namun ada tujuh dimensi yang menjadi tolak ukur dalam budaya organisasi. Adapun dimensi-dimensi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Inovasi dan pengambilan resiko

Berkenaan dengan dorongan dari organisasi bisnis agar karyawan memiliki kemampuan dalam berinovasi serta berani untuk mengambil risiko atas inovasi yang dilakukan.

2. Perhatian terhadap detail

Berkenaan dengan sejauhmana karyawan mampu bekerja dengan memeperlihatkan kemampuan dalam melakukan tindakan yang presisi (kecermatan), melakukan proses analisis, dan perhatian terhadap detail, sehingga seluruh pekerjaan yang diembannyasesuai dengan tugass yang diberikan oleh organisasi.

3. Orientasi hasil

Berkenaan dengan sejauhmana organisasi dan manajemen organisasi berfokus pada hasil yang diperoleh.

4. Orientasi orang

Berkenaan dengan keputusan organisasi dan manajemen yang ada didalamnya dalam memperhitungkan dampak hasil yang diperoleh terhadap individu yang ada dalam organisasi.

5. Orientasi tim

Berkenaan dengan keputusan untuk membentuk tim kerja yang mampu dan handal dalam bekerjasama, perhatian terhadap kemampuan individu itu penting, namun kemampuan untuk bekerjasama dengan kelompok juga sangat penting diperhatikan.

6. Keagresifan

Berkenaan dengan semangat, dorongan, agresivitas serta keinginan individu yang ada dalam organisasi untuk bekerja secara kompetitif dan menghasilkan kinerja terbaik.

7. Kemantapan atau *stabilitas*

Berkenaan dengan sejauhmana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan pada mempertahankan *status quo* bukannya pertumbuhan. Status quo sesungguhnya dapat

dipertahankan jika kondisi lingkungan organisasi bisnis mengharuskannya tetap berlangsung”

Menurut Priansa (2017:179):

“Komitmen organisasional merupakan identifikasi rasa, keterlibatan, dan loyalitas yang ditampakkan oleh personil perusahaan terhadap organisasi yang menjadi tempatnya mengabdikan dan bekerja. Komitmen dalam diri karyawan ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, serta dorongan yang kuat untuk mempertahankan dan menjadi bagian penting dari organisasi demi tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Komitmen organisasional yang kuat akan mempengaruhi kinerja karyawan yang diperlihatkan dengan kuantitas kerja yang baik, kualitas hasil kerja yang memuaskan serta ketepatan waktu dalam bekerja sehingga efektif dan efisien”

Menurut Prinsasa (2017:186):

“Terdapat tiga parameter yang dapat digunakan untuk mengukur komitmen organisasional, parameter tersebut adalah sebagai berikut:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*)

Didefinisikan sebagai keinginan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, dengan pertimbangan jika ia keluar maka ia akan menghadapi risiko yang merugikan dirinya, kunci komitmen afektif adalah *want to*.

2. Komitmen normatif (*normative commitment*)

Merupakan komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan, berisi tentang keyakinan karyawan akan tanggung jawabnya terhadap organisasi, karyawan merasa harus bertahan karena loyalitas. Kunci dari komitmen normatif adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi atau *ought to*.

3. Komitmen kontinyu (*continuance commitment*)

Merupakan komitmen yang didasarkan oleh kebutuhan rasional. Dengan kata lain, komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila akan menetap pada suatu organisasi. Kunci dari komitmen kontinyu ini adalah kebutuhan untuk bertahan atau *need to*”. Penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan suatu kunci guna mengembangkan organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program penilaian prestasi kerja, itu artinya perusahaan sudah memanfaatkan sumber daya manusia yang

ada didalamnya. Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi syarat sebuah pekerjaan, kinerja diukur melalui hasil”

Menurut Wibowo (2012:7):

“Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen serta memberikan kontribusi ekonomi kepada organisasi yang dimaksud. kinerja berasal dari pengertian *performance* yang dimaknai sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya Kinerja memiliki arti yang luas bukan hanya tentang hasil kerja seorang karyawan namun kinerja adalah bagaimana proses kerja itu berlangsung dalam mencapai tujuan organisasi, dengan kata lain kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya”

Kinerja juga berarti sebagai prestasi kerja, dan kinerja dapat dimaknai sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan salah satu fungsi dari kemampuan dan motivasi, untuk melakukan suatu pekerjaan tentunya seseorang harus memiliki kesediaan dan kemampuan, namun kesediaan dan kemampuan tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Menurut Rivai dan Sagala (2011:548):

“Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya didalam perusahaan. Kinerja karyawan adalah salah satu hal yang sangat penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi”

Menurut Tannady (2017:154):

“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan atau suatu organisasi dalam melaksanakan tugas dan targetnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya dalam suatu periode penilaian tertentu. Dalam mempertahankan kinerja karyawan perlu adanya manajemen kinerja dan penilaian prestasi, dalam menilai prestasi kerja seorang pimpinan atau manajer memerlukan sebuah parameter dan kriteria dalam menilai bagaimana kinerja diukur. Terdapat lima parameter

yang dapat digunakan oleh manajer dalam mengukur pencapaian kinerja dari karyawannya, parameter tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas pekerjaan

Parameter ini merujuk pada jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan oleh individu atau perusahaan sebagai persyaratan standar atau target kerja yang telah diberikan di awal. Parameter ini dapat dinilai dengan menggunakan rasio berapa jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan atau berapa jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seorang karyawan.

2. Kualitas pekerjaan

Parameter ini merujuk pada seberapa baik kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan atau perusahaan. Setiap karyawan harus memahami standar kualitas dari setiap pekerjaan dan produk yang dihasilkan, salah satu cara dalam menghasilkan produk dan proses berkualitas adalah dengan cara meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan. Parameter ini berfokus pada penilaian karyawan yang baik adalah karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang baik.

3. Ketepatan waktu

Pekerjaan dianggap baik jika dapat diselesaikan tepat waktu, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan memiliki bobot yang paling tinggi diantara parameter lainnya. Parameter ini berfokus pada menilai karyawan dari segi ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya atau bahkan lebih baik lagi jika mampu diselesaikan sebelum tenggat waktu yang diberikan.

4. Kehadiran

Penilaian kinerja bukan hanya tentang pekerjaan yang mampu diselesaikan, namun juga sosok karyawan itu sendiri. Kehadiran karyawan pada saat yang sulit lebih mendapatkan prioritas apresiasi dari pimpinan dan manajer. Komitmen untuk datang bekerja adalah kunci dari penilaian pada parameter ini.

5. Kemampuan kerjasama

Parameter ini mempertimbangkan bagaimana tidak suatu pekerjaan mampu diselesaikan oleh satu orang saja, untuk pekerjaan tertentu yang berskala besar, jumlah SDM tertentu menjadi sangat dibutuhkan, kemampuan kerjasama dalam tim akan menjadi modal berharga demi tercapainya sasaran kerja tim dan departemen”

## HIPOTESIS

- H<sub>1</sub> : ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja Karyawan Hotel Merpati Pontianak
- H<sub>2</sub> : ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap komitmen karyawan Hotel Merpati Pontianak
- H<sub>3</sub> : ada pengaruh positif dan signifikan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan Hotel Merpati Pontianak
- H<sub>4</sub> : ada pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen karyawan Hotel Merpati Pontianak

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Analisis data menggunakan teknik SEM (*Struktural Equation Modelling*) dengan menggunakan software WarpPls 7.0. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 63 responden pada Hotel Merpati Pontianak. Penentuan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Deskripsi karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

**TABEL 1**  
**DESKRIPSI KARAKTERISTIK RESPONDEN**

No	Karakteristik Responden	Kategori	Frekuensi / Orang	Persen
1	Jenis Kelamin	a. Laki-laki	47	74.60
		b. Perempuan	16	25.40
2	Tingkat Pendidikan	a. SD	0	0.00
		b. SMP	1	1.59
		c. SMU	52	82.54
		d. D-3	6	9.52
		e. S-1	4	6.35
		f. S-2	0	0.00
		g. S-3	0	0.00
3	Lama Kerja	a. 1-5 tahun	12	19.05
		b. 6-10 tahun	13	20.63
		c. 11-15 tahun	10	15.87
		d. > 15 tahun	28	44.44
4	Tingkat Usia	a. 19-29 tahun	21	33.33
		b. 30-40 tahun	19	30.16
		c. 41-50 tahun	23	36.51
5	Status Pernikahan	a. Sudah Menikah	45	71.43
		b. Belum Menikah	18	28.57

Pengujian model yang diteliti menggunakan software WarpPls 7.0. Evaluasi model pengukuran (*outer model*) yang digunakan meliputi *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite validity*, dan *cronbach's alpha*. Uji model struktural (*inner model*) meliputi uji *model fit*. Pengujian hipotesis dilakukan dengan cara melihat nilai koefisien jalur dan nilai signifikan kurang dari 0,05 (Solimun *et al.*, 2017: 165).

## PEMBAHASAN

### 1. Hasil pengujian model pengukuran (autor model)

#### a. *Convergent Validity* (Validitas Koverogen)

Ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti atau dengan istilah validitas (Sugiyono 2017: 267). Hasil pengujian validitas konvergen memperoleh item pernyataan yang tidak valid harus dihapus atau dikeluarkan dari model penelitian. Adapun item pernyataan yang tidak valid akan dihapus dari model penelitian. Terdapat 7 item yang hapus pada pengujian ini yaitu pada variabel kinerja karyawan yaitu, BO13, KI2, KI3, KI4, KI6, KI7 dan KI8.

#### b. *Discriminant Validity* (Validitas Diskriminan)

Hasil pengujian validitas diskriminan dapat dilihat dengan membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE) setiap variabel laten dengan korelasi antar variabel laten bersangkutan dengan variabel laten (Solimun *et al.*, 2017: 163). Berikut hasil *square root of average variance extracted* (AVE) yang dapat dilihat pada Tabel 2:

**TABEL 2**  
**HOTEL MERPATI PONTIANAK**  
**CORRELATIONS AMONG LATENT VARIABLE AND ERROR WITH AVE**

	BO	KO	KI
BO	(0.583)	0.556	0.524
KO	0.556	(0.649)	0.330
KI	0.524	0.330	(0.804)

*Sumber: Data Olahan WarpPLS 7.0, 2020*

Berdasarkan Tabel 2 nilai dari *correlations among latent variabel and errors with AVE* variabel budaya organisasi, komitmen organisasional dan kinerja karyawan lebih tinggi dari pada nilai akar AVE pada variabel yang berbeda.

## c. Reabilitas

Realibilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan (Sugiyono, 2017: 268). Pengujian realibilitas dilihat dari *composite reliability* dengan melihat nilai lebih dari 0,70, jika kurang dari 0,70, maka dikatakan tidak realibel (Solimun *et al.*, 2017: 116). Berikut hasil *composite reliability and cronbach's alpha* dari variabel komitmen organisasional, *knowledge sharing*, dan kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 3:

**TABEL 3**  
**HOTEL MERPATI PONTIANAK**  
**COMPOSITE REALIBILITY AND CRONBACHS'S ALPHA**

	BO	KO	KI
Composite Reliable	0.865	0.866	0.940
Cronbach's Alpha	0.829	0.825	0.923

*Sumber: Data Olahan WarpPLS 7.0, 2020*

Berdasarkan Tabel 3 *composite reliability* dan *cronbach's alpha* dari variabel budaya organisasi (BO), komitmen organisasional (KO) dan kinerja karyawan (KI) memenuhi reliabilitas komposit dengan nilai lebih dari 0,70.

2. Hasil pengujian model struktural (*inner model*)

Uji model struktural harus memiliki *goodness of fit* yang baik. *Goodness of fit* yang dimaksud merupakan indeks dan ukuran kebaikan hubungan antar variabel laten (*inner model*) terkait juga dengan asumsi-asumsinya (Solimun *et al.*, 2017: 117)

Adapun hasil dari *model fit and quality indices* yang dapat dilihat pada Tabel 4 berikut:

**TABEL 4**  
**HOTEL MERPATI PONTIANAK**  
**MODEL FIT AND QUALITY INDICES**

No	Model Fit and Quality Indices	Kriteria Fit	Hasil Analisis	Keterangan
1	Avarage Path Coefficient (APC)	$p < 0,05$	0.378 ( $p < 0,001$ )	Baik
2	Avarage R-squared (ARS)	$p < 0,05$	0.301 ( $p < 0,001$ )	Baik
3	Avarage Adjusted R-Squared (AARS)	$p < 0,05$	0.284 ( $p < 0,001$ )	Baik
4	Avarage Block VIF (AVIF)	Acceptable if $\leq 5$ ideally $\leq 3,3$	1.473	Ideal
5	Avarage Full Collinearty VIF (AFVIF)	Acceptable if $\leq 5$ ideally $\leq 3,3$	1.538	Ideal
6	Tenenhaus GoF (GoF)	Small $\geq 0,1$ medium $\geq 0,25$ large $\geq 0,36$	0.376	Large
7	Sympson's Paradox Ratio (SPR)	Acceptable if $\geq 0,7$ ideally = 1	1	Ideal
8	R-Squared Contribution Ratio (RSCR)	Acceptable if $\geq 0,9$ ideally = 1	1	Ideal
9	Statistical Suppression Ratio (SSR)	Acceptable if $\geq 0,7$	1	Ideal
10	Nonlinear Bivariate Causality Direction Ratio (NLBCDR)	Acceptable if $\geq 0,7$	1	Ideal

Sumber: Data Olahan WarpPLS 7.0, 2020

Berdasarkan hasil Tabel 4 dapat diketahui model penelitian layak karena memenuhi syarat model fit.

### 3. Pengujian Hipotesa

Pengujian hipotesis dilakukan untuk membuktikan kebenaran dugaan dalam penelitian. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai coefficient dan tingkat signifikan korelasi antar variabel dengan tingkat signifikan dalam penelitian ini sebesar 5 persen. Adapun dasar pengambilan keputusan yaitu jika p-value lebih dari 0,05 maka hipotesis ditolak, kemudian bila p-value kurang dari 0,05 maka hipotesis diterima.

a. Pengujian hipotesis 1

Pengujian hubungan antar variabel budaya organisasi terhadap kinerja dengan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Merpati Pontianak

Dari hasil analisis diperoleh nilai signifikan kurang dari 0,05 serta pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,53 atau 53 persen. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Hotel Merpati Pontianak.

b. Pengujian hipotesis 2

Pengujian hubungan antar variabel budaya organisasi terhadap komitmen organisasional dengan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>2</sub> : Ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap komitmen organisasional Hotel Merpati Pontianak

Dari hasil analisis diperoleh nilai signifikan kurang dari 0,05 serta pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional sebesar 0,65 atau 65 persen. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap komitmen organisasional Hotel Merpati Pontianak.

c. Pengujian hipotesis 3

Pengujian hubungan antar variabel budaya organisasi terhadap komitmen organisasional dengan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>3</sub> : Ada pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan Hotel Merpati Pontianak

Dari hasil analisis diperoleh nilai signifikan kurang dari 0,05 serta pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan sebesar 0,23 atau 23 persen. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan Hotel Merpati Pontianak.

d. Pengujian hipotesis 4

Pengujian hubungan antar variabel budaya organisasi terhadap komitmen organisasional dengan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>4</sub> : Ada pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional pada Hotel Merpati di Pontianak

Dari hasil penelitian diperoleh nilai signifikan kurang dari 0,05 serta pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional sebesar 0,151 atau 15,1 persen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional Hotel Merpati Pontianak.

## **PENUTUP**

Berdasarkan hasil analisis data maka dapat diambil kesimpulan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, selain itu ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional pada Hotel Merpati Pontianak.

Penulis menyarankan kepada perusahaan untuk lebih memperhatikan kebijakan yang dapat mengelola dan meningkatkan kepatuhan pada budaya organisasi yang sekaligus dapat menciptakan komitmen organisasional dalam bekerja dan menciptakan kinerja yang lebih baik. Pada penelitian selanjutnya diharapkan menambahkan variabel di luar komitmen organisasional seperti motivasi, semangat kerja, kompensasi, dan kepuasan untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan mediasi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Hotel Merpati Pontianak.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Nurandini, Arina dan Eisha Lataruva. 2014. "Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perum Perumnas Jakarta)". *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, Vol. 11, Pp. 78 – 91.
- Priansa, Donni Juni. 2017. *Manajemen Pelayanan Prima*. Bandung: Alfabeta.
- Priansa, Donni Juni. 2017. *Perilaku Organisasi Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dan Wlla Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen., dan Timothy A.Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen., dan Timothy A.Judge. 2008. *Perilaku Organisasi, Organizational Behaviour*, Buku Terjemahan, Jakarta: Gramedia.

- Verianto, H. (2019). Pengaruh Kepercayaan, Efikasi Diri, dan Komitmen Organisasional terhadap Berbagi Pengetahuan Karyawan di Kantor Cabang Utama PT Bank Panin, Tbk. Kota Pontianak. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(2), 128-146.
- Sapitri, Ranty. 2016. "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru" *JOM Fisip*, vol.3, no.2, pp. 1-9.
- Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Dharma. 2014. *Pedoman Penulisan Skripsi*, edisi revisi kesembilan. Pontianak: STIE Widya Dharma.
- Solimun. Fernandes, Adji dan Nurjannah. 2017. *Metode Statistika Multivariat Permodelan Persamaan Struktur (SEM) Pendekatan WarpPLS*. Malang: UB Press.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sutanto, Eddy dan Tanuwibowo, Jessica Clairine. 2014. "Hubungan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional pada Kinerja Karyawan". *Trikonomika*, Vol.13, No. 2, pp. 136–144.
- Tannady, Hendy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert.
- Usmany, Tiara Putri., Djamhur Hamid dan Hamidah Nayati Utami. 2016. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pabrik Gondorukem Dan Terpentin Sukun Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Gondorukem Dan Terpentin Ii, Ponorogo)" *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol.37, No.2, pp. 38-44.
- Wibowo. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.