

ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, IKLIM ORGANISASI DAN KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL MERPATI DI PONTIANAK

Yohanes Jongki

Email: jongkiyohanes77@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh budaya organisasi, iklim organisasi dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Merpati di Pontianak. Bentuk penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian asosiatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan kuisioner. Sampel yang peneliti gunakan adalah *Sampling Insidental*. Jumlah sampel sebanyak delapan puluh (80) responden. Metode analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisa linear berganda yang diolah dengan komputer menggunakan program SPSS versi 22 (*Statistical Program For Social Science*, 22). Hasil analisis uji F pada penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, iklim organisasi dan kompetensi karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Merpati di Pontianak. Hasil dari uji t menunjukkan bahwa budaya organisasi, iklim organisasi dan kompetensi karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan pula bahwa budaya organisasi, iklim organisasi dan kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Merpati di Pontianak. Saran dari peneliti untuk pihak Hotel Merpati di Pontianak adalah meningkatkan kinerja karyawan dengan cara mempertahankan dan mengembangkan kompetensi yang ada pada karyawan dengan memberikan dorongan dan pengarahan agar karyawan semakin bersemangat dalam bekerja dan mau terus belajar guna menambah ilmu pengetahuan mengenai bidang pekerjaannya, tetap mempertahankan iklim organisasi dengan cara terus memperhatikan penghargaan dan dukungan kepada setiap karyawan dan harus lebih memperhatikan agar memberikan penghargaan khusus bagi para pendiri.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Iklm Organisasi, Kompetensi Karyawan dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sekarang ini bisnis perhotelan di Pontianak semakin berkembang. Hal ini dikarenakan semakin bertambahnya daerah tujuan pariwisata sehingga permintaan akan jasa perhotelan pun semakin meningkat. Semakin banyaknya jumlah hotel, maka semakin ketat persaingan di antaranya. Setiap perusahaan berupaya mendapatkan konsumen sebanyak-banyaknya untuk mendapatkan laba yang semaksimal mungkin. Oleh karena itu produktivitas perusahaan sangat penting artinya bagi kelangsungan usaha perusahaan atau

organisasi. Setiap perusahaan berupaya mencapai produktivitas yang tinggi dan akan berusaha mempertahankannya. Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas dalam mencapai tujuan suatu perusahaan, salah satunya adalah sumber daya manusia.

Organisasi memiliki susunan dan juga tingkatan yang mana sesuai dengan bidang dan keahliannya masing-masing. Oleh karena itu, iklim organisasi merupakan salah satu faktor yang mendorong terhadap kinerja para pegawai yang ada dalam organisasi tersebut. Iklim organisasi yang kondusif hakekatnya merupakan suatu upaya untuk mengintergrasikan kepentingan-kepentingan antara perusahaan. Ginting, (2021).

Dengan demikian, memiliki karyawan yang berkompetensi sesuai dengan bidang tugasnya merupakan suatu tindakan yang perlu mendapatkan jaminan dari perusahaan. Dalam hal ini, tindakan yang perlu dilakukan perusahaan adalah menjadikan program pengembangan karyawan berbasis kompetensi sebagai suatu model yang baku dan dapat dilakukan secara terus-menerus. Apabila program ini dapat dilaksanakan dengan baik maka perusahaan akan memiliki karyawan yang berkompetensi sesuai dengan bidang tugasnya, sehingga tugas-tugas pada setiap jabatan atau pekerjaan dapat dilaksanakan dengan kinerja unggul. Suparyadi (2015: 242).

KAJIAN TEORITIS

“Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

1. Budaya Organisasi

(Emron Edison, 2016: 119) juga mendefinisikan bahwa budaya organisasi merupakan hasil dari suatu proses mencairkan dan meleburkan gaya budaya dan atau 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. Sasmito et al, (2021).

2. Iklim organisasi

Iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal yang secara langsung dialami oleh anggota organisasi, yang digunakan untuk mendefinisikan suatu karakteristik organisasi atau sifat dari organisasi. Santoso et al, (2020).

3. Kompetensi Karyawan

Kompetensi merupakan unsur yang penting dan perlu diperhatikan dalam suatu perusahaan. Brahmana et al, (2021). Dengan adanya kompetensi, perusahaan dapat menentukan standar pengetahuan, keahlian, maupun kemampuan kerja seseorang dalam bidang tertentu. Boulter, Dalziel, dan Hill dalam Sutrisno (2009: 203) mengemukakan kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situsi tertentu. Pelealu, (2022).

4. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi (Wibowo, 2011: 48). Menurut Colquitt dalam Kasmir (2016: 183): “Kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif dalam pemenuhan tujuan organisasi”.

HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka di peroleh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H₁: Ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Hotel Merpati di Pontianak.
- H₂: Ada pengaruh signifikan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan di Hotel Merpati di Pontianak.
- H₃: Ada pengaruh signifikan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan di Hotel Merpati di Pontianak.
- H₄: Ada pengaruh signifikan budaya orgsnisasi, iklim organisasi dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan di Hotel Merpati di Pontianak.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis hendak mengetahui hubungan kausal antara budaya organisasi, iklim organisasi dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada

Hotel Merpati di Pontianak. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan kuisioner. Sampel yang peneliti gunakan adalah *Sampling Insidental*. Jumlah sampel sebanyak delapan puluh (80) responden. Metode analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisa linear berganda yang diolah dengan komputer menggunakan program SPSS versi 22 (*Statistical Program For Social Science*, 22). Hasil analisis uji F pada penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, iklim organisasi dan kompetensi karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Merpati di Pontianak. Hasil dari uji t menunjukkan bahwa budaya organisasi, iklim organisasi dan kompetensi karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan pula bahwa budaya organisasi, iklim organisasi dan kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Merpati di Pontianak.

PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

TABEL 1
HOTEL MERPATI DI PONTIANAK
UJI VALIDITAS

Variabel	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	X _{1.1}	0,607	0,220	Valid
	X _{1.2}	0,559	0,220	Valid
	X _{1.3}	0,654	0,220	Valid
	X _{1.4}	0,648	0,220	Valid
	X _{1.5}	0,378	0,220	Valid
	X _{1.6}	0,396	0,220	Valid
	X _{1.7}	0,313	0,220	Valid
	X _{1.8}	0,380	0,220	Valid
Iklim Organisasi	X _{2.1}	0,676	0,220	Valid
	X _{2.2}	0,640	0,220	Valid
	X _{2.3}	0,604	0,220	Valid
	X _{2.4}	0,305	0,220	Valid

(X2)	X _{2.5}	0,393	0,220	Valid
	X _{2.6}	0,346	0,220	Valid
	X _{2.7}	0,301	0,220	Valid
	X _{2.8}	0,269	0,220	Valid
	X _{2.9}	0,487	0,220	Valid
	X _{2.10}	0,361	0,220	Valid
	X _{2.11}	0,508	0,220	Valid
	X _{2.12}	0,590	0,220	Valid
Kompetensi Karyawan (X3)	X _{3.1}	0,586	0,220	Valid
	X _{3.2}	0,528	0,220	Valid
	X _{3.3}	0,658	0,220	Valid
	X _{3.4}	0,551	0,220	Valid
	X _{3.5}	0,568	0,220	Valid
	X _{3.6}	0,368	0,220	Valid
	X _{3.7}	0,277	0,220	Valid
	X _{3.8}	0,313	0,220	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y _{1.1}	0,607	0,220	Valid
	Y _{1.2}	0,559	0,220	Valid
	Y _{1.3}	0,654	0,220	Valid
	Y _{1.4}	0,698	0,220	Valid
	Y _{1.5}	0,257	0,220	Valid
	Y _{1.6}	0,388	0,220	Valid
	Y _{1.7}	0,243	0,220	Valid
	Y _{1.8}	0,265	0,220	Valid

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan Tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} berarti dapat dinyatakan bahwa indikator pernyataan dari variabel kinerja karyawan tersebut valid, sehingga variabel kinerja karyawan dapat dilakukan ke pengujian yang lebih lanjut.

2. Uji Reabilitas

TABEL 2
HOTEL MERPATI DI PONTIANAK
UJI REABILITAS

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,771	0,70	Reliabel
Iklim Organisasi (X2)	0,786	0,70	Reliabel
Kompetensi Karyawan (X3)	0,748	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,799	0,70	Reliabel

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan hasil perhitungan Tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel budaya organisasi adalah 0,771 lebih besar dari 0,70. Nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel iklim organisasi adalah 0,786 lebih besar dari 0,70. Nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel kompetensi karyawana adalah 0,748 lebih besar dari 0,70. Nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel kinerja karyawan 0,799. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel budaya organisasi, iklim organisasi, kompetensi karyawan dan kinerja karyawan yang digunakan reliabel.

TABEL 3
HOTEL MERPATI DI PONTIANAK
UJI ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	.350	.262		,948	.185		
1 Budaya Organisasi	.163	.052	.166	3.115	.002	.761	1.313
Iklim Organisasi	.043	.048	.047	2.906	.036	.818	1.222
Kinerja Karyawan	.725	.044	.810	16.503	.000	.895	1.117

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan Tabel 3 di atas dapat di peroleh persamaan model regresi CU Semandang Jaya sebagai berikut:

$$Y = 0,166 X_1 + 0,047 X_2 + 0,810 X_3$$

- 1) Koefisien regresi variabel budaya organisasi memiliki nilai sebesar 0,166 yang artinya variabel budaya organisasi berpengaruh secara positif terhadap variabel kinerja karyawan. Dengan demikian peningkatan budaya organisasi akan diikuti peningkatan kinerja karyawan.
- 2) Koefisien regresi variabel iklim organisasi memiliki nilai sebesar 0,047 yang artinya variabel iklim organisasi berpengaruh secara positif terhadap variabel kinerja karyawan. Dengan demikian peningkatan iklim organisasi akan diikuti peningkatan kinerja karyawan.
- 3) Koefisien regresi variabel kompetensi karyawan memiliki nilai sebesar 0,810 yang artinya variabel kompetensi karyawan berpengaruh secara positif terhadap variabel kinerja karyawan. Dengan demikian peningkatan kompetensi karyawan akan diikuti peningkatan kinerja karyawan.

TABEL 4
HOTEL MERPATI DI PONTIANAK
UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.948 ^a	.899	.896	.08606

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Karyawan, Iklim Organisasi,

Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber olahan SPSS versi 22: Model Summary, 2020

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa hasil *output* SPSS untuk pengujian koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai *R square* sebesar 0,899 atau 89,90 persen, maka dapat dinyatakan bahwa variabel budaya organisasi, iklim organisasi dan kompetensi karyawan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 89,90 persen dan 10,10 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti

TABEL 5
HOTEL MERPATI DI PONTIANAK
UJI F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	5.067	2	2.534	342.075	.000 ^b
Residual	.570	77	.007		
Total	5.638	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompetensi Karyawan, Iklim Organisasi, Budaya Organisasi

Sumber: Output SPSS versi 22: Coefficients, 2020

Berdasarkan Tabel 5, hal ini berarti bahwa ketiga variabel independen bersimultan terhadap variabel dependen dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka hipotesis dapat diterima. Disamping itu nilai tersebut juga menunjukkan model regresi penelitian ini sudah layak untuk menjelaskan variabel independen terhadap variabel dependen.

TABEL 6
HOTEL MERPATI DI PONTIANAK
UJI t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.350	.262		,948	.185
1 Budaya Organisasi	.163	.052	.166	3.115	.002
Iklim Organisasi	.043	.048	.047	2.906	.036
Kinerja Karyawan	.725	.044	.810	16.503	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS versi 22: Coefficients, 2020

Berdasarkan hasil uji pada Tabel 6 dapat dilihat bahwa hasil *output* SPSS untuk pengujian uji t menunjukkan nilai signifikansi dari masing-masing variabel memiliki

nilai lebih kecil dari 0,05, yakni variabel kompetensi dengan nilai 0,000, variabel pelatihan dengan nilai 0,005 dan variable disiplin kerja dengan nilai 0,024. Maka berdasarkan hasil pengujian tersebut, dapat dinyatakan bahwa variabel budaya organisasi, iklim organisasi dan kompetensi karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai budaya organisasi, iklim organisasi dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Merpati di Pontianak, dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan demikian juga untuk variabel iklim organisasi serta kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Merpati di Pontianak.

Adapun saran yang dapat diberikan oleh penulis adalah dengan harapan dapat bermanfaat bagi Hotel Merpati di Pontianak. Sebaiknya pihak Hotel Merpati lebih meningkatkan kinerja karyawan dengan cara mempertahankan dan mengembangkan kompetensi yang ada pada karyawan dengan memberikan dorongan dan pengarahan agar karyawan semakin bersemangat dalam bekerja dan mau terus belajar guna menambah ilmu pengetahuan mengenai bidang pekerjaannya. disarankan untuk menguji variabel-variabel lain, dikarenakan hanya sebanyak 89,90 persen perubahan variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh perubahan variabel budaya organisasi, iklim organisasi dan kompetensi karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 10,10 persen dijelaskan oleh faktor atau variabel lain yang tidak di teliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Brahmana, R.K., Setiawan, D. dan Kontessa, M. (2021). The Blame Game: COVID-19 Crisis and Financial Performance. *SN Business & Economics*, 2(11), 173.
- Chang, William. 2014. *Metodologi Penulisan Ilmiah: Teknik penulisan Esai, Skripsi, Tesis, & Disertasi untuk Mahasiswa*. Jakarta: Erlangga.
- Davis, Keith dan Newstrom. 2004. *Perilaku dalam Organisasi*, Edisi Ketujuh, Jilid 1. Jakarta: Erlangga.

- Fahmi, Irham. 2016. *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Bandung: Alfabeta.
- Ginting, S. (2021). The Effect of Organizational Climate and Job Satisfaction on the Formation of OCB in Marketing Staff of PT AJMI Pontianak Branch. *Journal of Asian Multicultural Research for Economy and Management Study*, 2(4), 76-83.
- John M. Ivancevich. 2002. *Organizational Behavior and Management*. Americas, New York: The McGraw-Hill Companies.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Mailisa, Yessi., Hendri M. Irfani, dan Fauzan Rizky. 2016. "Pengaruh Iklim Organisasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai DISPERINDAGKOP dan UKM Kota Pontianak" *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Kewirausahaan* 2016, Vol. 5. No. 3, 198-215.
- Pelealu, D.R. (2022). The Effect of Perceived Organizational Support, Psychological Well-Being, and Person Job Fit on Organizational Commitment through Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Variable Intervening in Automotif Companies. *Scholars Journal of Economics, Business and Management*, 9(4), 81-94.
- Santoso, H., Lako, A. dan Rustam, M. (2020). Relationship of Asset Structure, Capital Structure, Asset Productivity, Operating Activities and Their Impact on the Value of Manufacturing Companies Listed on the Indonesia Stock Exchange. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 358-370.
- Sasmito, W.T.H.C., Gunawan, C.I. dan Yulita, Y. (2021). Management of Handcraft MSME Sector Policy During the Covid-19. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 25(1), 38-46.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. ANDI.
- Sutrisno, H. Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.