

**ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
HOTEL MY HOME PONTIANAK**

Yohanes Nobertus

Email: yohanesnobertus97@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel My Home Pontianak. Bentuk penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian asosiatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan kuisioner. Sampel yang peneliti gunakan adalah sampling jenuh. Jumlah sampel sebanyak tiga puluh lima (35) 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 dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel My Home Pontianak. Hasil dari uji t menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan pula bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel My Home Pontianak. Saran dari peneliti untuk pihak Hotel My Home Pontianak adalah meningkatkan kinerja karyawan dengan cara mempertahankan dan mengembangkan komitmen organisasi yang ada pada karyawan dengan memberikan dorongan dan pengarahan agar karyawan semakin bersemangat dalam menjalankan tugas yang diberikan perusahaan akan saya jalankan dengan penuh ketekunan dan tanggung jawab, lebih memperhatikan komunikasi mengenai pekerjaan dengan jelas dan rinci, serta meningkatkan dan mempertahankan budaya organisasi dengan penuh tanggung jawab.

KATA KUNCI: Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah faktor penting dalam sebuah perusahaan, walaupun di zaman era digital dan kemajuan teknologi yang memimpin saat ini. Perusahaan yang berhasil adalah perusahaan yang mampu melihat peluang bisnis serta sumber daya manusia yang harus dikembangkan untuk menjadi penggerak utama suatu perusahaan serta dikelola dengan bijak sesuai dengan kebutuhan, karena sumber daya manusia menjadi faktor penting yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan. Dalam sebuah perusahaan pada umumnya, pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang optimal dan produktif dari masing-masing karyawan dan mampu bekerja sesuai dengan standar operasional perusahaan.

Salah satunya pada bisnis akomodasi yang sedang berkembang saat ini, yaitu bisnis perhotelan, karena bisnis perhotelan termasuk bisnis yang menjadi kebutuhan bagi setiap kalangan baik swasta maupun pemerintah. Bisnis perhotelan merupakan salah satu bisnis dalam bidang jasa yang menyediakan jasa penginapan dan jasa pelayanan hotel lainnya. Sumber daya manusia pada sebuah hotel harus mempunyai standar serta tujuan yang jelas yaitu untuk meningkatkan pendapatan dari tahun ke tahun. Ginting et al, (2022). Untuk itu kinerja yang optimal dan produktif merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kemajuan perusahaan. Salah satu faktor yang menjadi keberhasilan karyawan adalah budaya organisasi. Sutrisno (2018: 1-2) “budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya”.

Komitmen organisasi juga menjadi bagian yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan identifikasi dan keterlibatan individu dengan organisasi. Pelealu, (2022). “Komitmen organisasi adalah sikap kerja dalam wujud keinginan, kemauan, dedikasi, loyalitas, dan atau kepercayaan kuat yang menunjukkan keinginan tetap menjadi bagian anggota organisasi dengan mau menerima nilai dan tujuan organisasi, dan bekerja atas nama atau untuk kepentingan organisasi” (Kaswan, 2019: 206).

Kinerja karyawan merupakan masalah yang perlu diperhatikan organisasi, karena kinerja karyawan mempengaruhi kualitas dan kuantitas organisasi dalam menghadapi persaingan seiring perkembangan zaman. Oleh karena itu memiliki sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas sangat dibutuhkan agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Apabila sumber daya manusianya memiliki motivasi tinggi, kreatif mampu mengembangkan inovasi, kinerjanya akan menjadi semakin baik. Kekuatan setiap organisasi adalah terletak pada orang-orangnya, sehingga prestasi suatu organisasi tidak terlepas dari prestasi setiap individu yang terlihat didalamnya. Kinerja karyawan pada dasarnya adalah merupakan hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditemukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Wibowo (2017: 70)

“Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja”.

Hotel My Home Pontianak dalam melakukan pengembangan bisnis harus mampu melihat peluang bisnis, dengan melihat masalah-masalah yang muncul pada setiap departemen organisasi baik internal maupun eksternal. Masalah yang muncul ketika karyawan tidak mampu menjalankan pekerjaan sesuai standar operasional perusahaan, tidak mempunyai *skill* yang baik, tidak menjalankan komitmennya dengan bersungguh-sungguh, dan minimnya pelayanan hotel. Sehingga memberikan dampak yang negatif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, maka perusahaan harus bisa mencari cara untuk mengatasi masalah agar bisa mencapai tujuan yang ditetapkan. Jika semua masalah tersebut dapat diatasi dengan baik maka perusahaan akan memperoleh keuntungan. Selanjutnya penurunan kinerja karyawan juga dapat dilihat dari perputaran karyawan yang setiap tahunnya mengalami peningkatan dan penurunan. Ginting, (2021).

KAJIAN TEORITIS

Setiap organisasi memiliki tujuan serta standar kerja yang berbeda-beda antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain. Organisasi yang ingin tetap bertahan dan memiliki kinerja yang baik maka perlu meningkatkan SDM yang unggul dalam sebuah organisasi. Organisasi sebagai wadah untuk bekerjasama secara terencana, terpimpin, terkendali dalam memanfaatkan sumber daya baik fasilitas, sarana dan prasarana, metode, material, yang digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Brahmana et al, (2020).

1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi-organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Sulaksono (2015: 4) menjelaskan “budaya organisasi atau perusahaan adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi”.

Budaya organisasi yang diterapkan dalam kehidupan sehari-hari bisa mengubah pola perilaku masyarakat, perilaku yang baik maupun perilaku yang buruk. Seperti kurang rasa semangat untuk menyelesaikan tugas, dan melaksanakan penuh dengan tanggung jawab. Ada 5 Fungsi budaya organisasi menurut Sulaksono (2015: 30)

- 1) Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lain.
- 2) Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- 3) Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri individual seseorang.

4) Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.

Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan. Menurut Sulaksono (2015: 15) ada enam indikator budaya organisasi sebagai berikut:

- 1) Inovatif memperhitungkan resiko, artinya bahwa setiap karyawan akan memberikan perhatian yang sensitif terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat resiko kerugian bagi kelompok organisasi secara keseluruhan.
- 2) Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail didalam melakukan pekerjaan, akan menggambarkan ketelitian dan kecermatan dari karyawan didalam melaksanakan tugasnya.
- 3) Berorientasi pada hasil yang akan dicapai. Supervisi seorang manager terhadap bawahannya merupakan salah satu cara manager untuk mengarahkan dan memberdayakan mereka. Melalui supervisi ini dapat diuraikan tujuan organisasi dan kelompok serta anggotanya.
- 4) Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan. Keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan oleh tim kerja (*Team Work*), Dimana kerjasama tim dapat dibentuk apabila manager dapat melakukan supervisi dengan baik terhadap bawahannya.
- 5) Agresif dalam bekerja. Produktivitas tinggi dapat dihasilkan apabila performa karyawan dapat memenuhi standar yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugasnya. Performa yang baik dimaksudkan antara lain kualifikasi keahlian (*ability and skill*) yang dapat memenuhi persyaratan produktivitas serta harus di ikuti dengan disiplin dan kerajinan yang tinggi.
- 6) Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja. Karyawan harus mampu menjaga kondisi kesehatan agar tetap prima, kondisi seperti ini hanya dapat dipenuhi apabila secara teratur mengkonsumsi makanan bergizi berdasarkan nasehat ahli gizi.

2. Komitmen Organisasi

Seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi berarti dia melakukan pekerjaan dengan baik dan bersungguh-sungguh dengan pekerjaan yang sudah dilakukannya. Karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi akan menunjukkan sikap yang peduli serta perilaku yang positif terhadap organisasi. Komitmen organisasi merupakan sikap yang menunjukkan lebih dari sekedar keanggotaan formal, tetapi juga meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi untuk mencapai tujuannya (Suparyadi, 2015: 452).

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi ada 3 Menurut Suparyadi (2015: 454-456)

- 1) Faktor personal

Faktor personal merupakan karakteristik yang dimiliki oleh individu anggota organisasi, seperti nilai-nilai yang dianut, kompetensi yang dimiliki, motivasi untuk menjadi anggota organisasi, dan pengalaman. Setiap individu sebelum menjadi anggota sebuah organisasi telah memiliki nilai-nilai sendiri yang diperoleh dari keluarga dan lingkungannya. Nilai-nilai ini akan menjadi suatu bekal awal individu untuk mempersepsi, mengambil sikap dan berperilaku terhadap lingkungannya yang baru, seperti nilai-nilai yang dianut oleh organisasi dan rekan-rekan kerja.

2) Faktor internal organisasi

Walaupun faktor personal anggota organisasi berpeluang memberikan kontribusi besar terhadap komitmen individu pada organisasinya, namun faktor personal itu dapat dinetralisasi atau diperkuat oleh faktor-faktor internal organisasi, seperti hajaran, pemimpin, rekan kerja, dan kebijakan organisasi.

3) Faktor eksternal organisasi

Pada dasarnya, setiap makhluk hidup, apalagi manusia, pasti memiliki kebutuhan-kebutuhan guna dapat bertahan hidup. Kebutuhan-kebutuhan tersebut dapat terus meningkat atau *the rising demand* seiring adanya pengaruh beberapa faktor, seperti bertambahnya usia bertambahnya anggota keluarga, tuntutan baru sebagai akibat adanya pengaruh lingkungan, adanya produk baru yang menarik, kemajuan teknologi dan lain-lain.

Kaswan (2019: 207) mengemukakan ada 3 dimensi komitmen organisasi yaitu:

1) Komitmen Afektif

Menunjukkan kuatnya keinginan emosional karyawan untuk beradaptasi dengan nilai-nilai yang ada agar tujuan dan keinginannya untuk tetap di organisasi dapat terwujud. Komitmen afektif dapat timbul pada diri seseorang karyawan dikarenakan adanya: karakteristik individu, karakteristik struktur organisasi, signifikansi tugas, berbagai keahlian, umpan balik dari pemimpin, dan keterlibatan dalam manajemen.

2) Komitmen Kelanjutan

Merupakan komitmen yang didasari atas kekhawatiran seseorang terhadap kehilangan sesuatu yang telah diperoleh selama ini dalam organisasi, seperti: gaji, fasilitas dan yang lainnya. Hal-hal yang menyebabkan adanya komitmen kelanjutan, antara lain adalah umur, jabatan dan berbagai fasilitas serta berbagai tujuan yang diperoleh.

3) Komitmen normatif

Menunjukkan tanggung jawab moral karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Penyebab timbulnya komitmen ini adalah tuntutan sosial yang merupakan hasil pengalaman seseorang dalam berinteraksi dengan sesama atau

munculnya kepatuhan yang permanen terhadap seseorang atau pemilik organisasi dikarenakan balas jasa, sespek sosial, budaya atau agama.

3. Kinerja Karyawan

Kaswan (2012: 187) “Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak atau besar mereka memberi kontribusi organisasi”. Menurut Kasmir (2018: 197) tujuan penilaian kinerja adalah:

- 1) Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
- 2) Keputusan penempatan
- 3) Perencanaan dan pengembangan karir
- 4) Kebutuhan latihan dan pengembangan
- 5) Penyesuaian kompensasi
- 6) Inventori kompensasi pegawai
- 7) Kesempatan kerja adil
- 8) Komunikasi efektif antara atasan dan bawahan
- 9) Budaya kerja
- 10) Menerapkan sanksi

Menurut Kaswan (2019: 151) ada empat kategori hasil yang digunakan untuk mengukur nilai kinerja pegawai atau fungsi pekerjaan yaitu:

- 1) Kualitas kerja
Seberapa jauh atau baik proses atau hasil menjalankan aktivitas mendekati kesempurnaan, ditinjau dari kesesuaian dengan cara ideal menjalankan suatu kegiatan atau memenuhi tujuan yang dikehendaki oleh suatu aktivitas.
- 2) Kuantitas
Jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam nilai dollar atau rupiah, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu
Seberapa jauh atau baik suatu aktivitas diselesaikan, atau hasil yang diproduksi, pada waktu yang paling awal yang dikehendaki dari sudut pandang koordinasi dengan output yang lain maupun memaksimalkan waktu yang ada untuk kegiatan-kegiatan yang lain.
- 4) Efektivitas kerja
Seberapa jauh atau baik sumber daya organisasi (misalnya manusia, moneter, teknologi, bahan) dimaksimumkan dalam pengertian memperoleh keuntungan tertinggi atau pengurangan dalam kerugian dari masing-masing unit, atau contoh penggunaan sumber daya.

HIPOTESIS

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

- H₁: Apakah Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel My Home Pontianak?
- H₂: Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel My Home Pontianak?
- H₃: Apakah Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel My Home Pontianak?

METODE PENELITIAN

mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel My Home Pontianak. Bentuk penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian asosiatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan kuisioner. Sampel yang peneliti gunakan adalah sampling jenuh. Jumlah sampel sebanyak tiga puluh lima (35) 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 dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel My Home Pontianak. Hasil dari uji t menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan pula bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel My Home Pontianak.

PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

TABEL 1
HOTEL MY HOME PONTIANAK
UJI VALIDITAS

Variabel	Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	Tabel X1.1	0,447	0,334	Valid
	Tabel X1.2	0,427	0,334	Valid
	Tabel X1.3	0,609	0,334	Valid
	Tabel X1.4	0,538	0,334	Valid
	Tabel X1.5	0,486	0,334	Valid
	Tabel X1.6	0,473	0,334	Valid
	Tabel X1.7	0,407	0,334	Valid
	Tabel X1.8	0,458	0,334	Valid
	Tabel X1.9	0,454	0,334	Valid
	Tabel X1.10	0,447	0,334	Valid
	Tabel X1.11	0,427	0,334	Valid
	Tabel X1.12	0,609	0,334	Valid
	Tabel X1.13	0,538	0,334	Valid
	Tabel X1.14	0,486	0,334	Valid

	Tabel X1.15	0,473	0,334	Valid
	Tabel X1.16	0,407	0,334	Valid
Komitmen Organisasi (X2)	Tabel X2.1	0,506	0,334	Valid
	Tabel X2.2	0,568	0,334	Valid
	Tabel X2.3	0,556	0,334	Valid
	Tabel X2.4	0,538	0,334	Valid
	Tabel X2.5	0,504	0,334	Valid
	Tabel X2.6	0,480	0,334	Valid
	Tabel X2.7	0,538	0,334	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Tabel Y1.1	0,568	0,334	Valid
	Tabel Y1.2	0,407	0,334	Valid
	Tabel Y1.3	0,567	0,334	Valid
	Tabel Y1.4	0,481	0,334	Valid
	Tabel Y1.5	0,508	0,334	Valid
	Tabel Y1.6	0,474	0,334	Valid
	Tabel Y1.7	0,365	0,334	Valid
	Tabel Y1.8	0,429	0,334	Valid
	Tabel Y1.9	0,481	0,334	Valid
	Tabel Y1.10	0,595	0,334	Valid
	Tabel Y1.11	0,568	0,334	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 MY HOME PONTIANAK
UJI REABILITAS

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Koefisien Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,777	0,70	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	0,766	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,790	0,70	Reliabel

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan hasil perhitungan Tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* variabel budaya organisasi (X_1) sebesar $0,777 > 0,70$, variabel komitmen organisasi (X_2) sebesar $0,766 > 0,70$ dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar $0,790 > 0,70$ sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel yang digunakan reliabel.

TABEL 3
HOTEL MY HOME PONTIANAK
UJI ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.133	.077		1.725	.094		
Budaya Organisasi	.080	.050	.075	1.589	.022	.106	9.442
Komitmen Organisasi	.890	.045	.925	19.656	.000	.106	9.442

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan Tabel 3 di atas dapat di peroleh persamaan model regresi Hotel My Home Pontianak sebagai berikut:

$$Y = 0,075 X_1 + 0,925 X_2$$

- 1) Koefisien regresi variabel budaya organisasi memiliki nilai sebesar 0,075. Artinya variabel budaya organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti tingkat budaya organisasi yang meningkat dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- 2) Koefisien regresi variabel komitmen organisasi memiliki nilai sebesar 0,925. Artinya variabel komitmen organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti tingkat komitmen organisasi yang meningkat dapat meningkatkan kinerja karyawan.

TABEL 4
HOTEL MY HOME PONTIANAK
UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.996 ^a	.992	.992	.02170

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber olahan SPSS versi 22: Model Summary, 2020

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat pada Tabel 3.51. Pada Tabel 3.49 tersebut, nilai R square adalah 0,992 atau sebesar 99,20 persen, yang artinya bahwa variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 99,20 persen sedangkan sisanya 0,80 persen dijelaskan oleh sebab-sebab lain.

TABEL 5
HOTEL MY HOME PONTIANAK
UJI F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1.992	2	.996	21147.851	.000 ^b
Residual	.015	32	.000		
Total	2.007	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Kompensasi

Sumber: Output SPSS versi 22: *Coefficients*, 2020

Berdasarkan Tabel 5, hal ini menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,000 yang berarti nilai signifikan < dari 0,05. Maka dapat dinyatakan bahwa variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel My Home Pontianak.

TABEL 6
HOTEL MY HOME PONTIANAK
UJI t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.133	.077		1.725	.094
Budaya Organisasi	.080	.050	.075	1.589	.022
Komitmen Organisasi	.890	.045	.925	19.656	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS versi 22: *Coefficients*, 2020

Berdasarkan hasil uji pada Tabel 6 menunjukkan nilai signifikan variabel budaya organisasi (X_1) sebesar 0,022 dan variabel komitmen organisasi (X_2) sebesar 0,000 yang berarti nilai ini < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Dari hasil analisis dan pembahasan yang di lakukan oleh peneliti mengenai pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel My Home Pontianak, dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan demikian juga untuk variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel My Home Pontianak.

Adapun saran yang dapat diberikan oleh penulis adalah dengan harapan dapat bermanfaat bagi Hotel My Home Pontianak. Sebaiknya pihak Hotel My Home Pontianak lebih meningkatkan kinerja karyawan dengan cara mempertahankan dan mengembangkan komitmen organisasi yang ada pada karyawan dengan memberikan dorongan dan pengarahan agar karyawan semakin bersemangat dalam menjalankan tugas yang diberikan perusahaan akan saya jalankan dengan penuh ketekunan dan tanggung jawab. Pihak Hotel My Home Pontianak lebih memperhatikan komunikasi mengenai pekerjaan dengan jelas dan rinci, serta meningkatkan dan mempertahankan budaya organisasi dengan penuh tanggung jawab.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiftiya, Jajang. "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Site Kideco Jaya Agung Batu Kajang Kabupaten Paser". *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol. 2 No. 4, 2014.
- Brahmana, R.K., Loh, H.S. dan Kontesa, M. (2020). Market Competition, Managerial Incentives and Agency Cost. *Global Business Review*, 21(4), 937-955.
- Ginting, S., Hartijasti, Y. dan Rosnani, T. (2022). Analysis of the Mediation Role of Career Adaptability in the Effect of Retirement Planning for Attitude Formation of Retirement in Credit Union Employees West Kalimantan. *International Journal of Social Science Research and Review*, 5(4), 214-228.
- 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.
- Pealeu, 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.

Nadapdap, Kristanty. “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Permata Sari”. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, Vol. 3 No.1 (Januari – Juni 2017).

Ras Muis, Muhammad “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian (Persero) I – Medan”. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, Vol. 1 No. 1 (Januari 2018).

