

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI LINGKUNGAN KERJA DAN  
KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
GRAND MAHKOTA HOTEL PONTIANAK**

**Mikaria**

Email: mikaria1806@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Widya Dharma Pontianak

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi organisasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada Grand Mahkota Hotel Pontianak. Metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode kauslitas. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Grand Mahkota Hotel Pontianak. Teknik pengambilan data sampel menggunakan purposive sampling dan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di Grand Mahkota Hotel Pontianak sebanyak 60 responden. Teknik analisis data menggunakan analisis data kuantitatif dan menggunakan pengukuran skala likert. Untuk mengelola data pada penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 25. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasional yang di uji menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji regresi berganda, uji F dan uji T. Budaya organisasi memberikan pengaruh yang signifikan, sedangkan lingkungan kerja dan komitmen organisasional tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan terdapat pengaruh simultan antara budaya organisasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

**KATA KUNCI:** Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasional

**PENDAHULUAN**

Sektor usaha yang terdampak cukup berat dengan adanya pandemi covid'19 salah satunya adalah bisnis perhotelan, sebab selama wabah ini semua aktivitas masyarakat terbatas. Dalam kondisi demikian manajemen hotel harus mampu meningkatkan atau minimal mempertahankan kinerja karyawan. Apabila dibandingkan dengan kondisi sebelum terjadinya wabah ini, bisnis perhotelan Pontianak masih berjalan dengan normal. Pada kondisi saat ini, persaingan bisnis perhotelan di Pontianak semakin ketat, semakin banyaknya jumlah hotel, maka semakin ketat jumlah persaingan. Oleh sebab itu produktivitas perusahaan tidak lepas dari kinerja yang optimal dari karyawannya, setiap perusahaan berupaya mencapai produktivitas yang tinggi dan berusaha mempertahankannya. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional.

Menurut Emron, Yohny dan Imas (2018: 117), budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Budaya organisasi ini penting untuk perusahaan, sebab budaya organisasi merupakan nilai-nilai bersama, prinsip, tradisi, dan cara melakukan hal-hal yang mempengaruhi cara anggota bertindak yang berdampak dengan kinerja.

Menurut Maryati (2021: 23), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di tempat kerja pegawai yang dapat memengaruhi baik langsung maupun tidak langsung terhadap pegawai dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja memegang peranan penting dalam kegiatan perusahaan, karena lingkungan kerja adalah tempat sehari-hari karyawan melakukan aktivitas pekerjaannya.

Menurut Emron, Yohny dan Imas (2018: 220), komitmen organisasional adalah bentuk kebulatan tekad atas sesuatu yang diyakini dari sebuah persepsi, sehingga dapat dinyatakan kebijakan yang baik lahir dari komitmen. Komitmen organisasional ini penting bagi perusahaan karena setiap manajemen dari suatu organisasi pasti dituntut untuk menaikkan pertumbuhan atau kemajuan yang lebih baik dari waktu ke waktu.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **1. Budaya Organisasi**

Budaya organisasi merupakan perekat yang dapat menyatukan unsur-unsur dalam organisasi, seperti unit organisasi yang berbeda atau karyawan yang berbeda latar belakangnya menjadi kesatuan yang terpadu menuju tercapainya cita-cita bersama.

Menurut Emron, Yohny, & Imas (2018: 129-130), indikator budaya organisasi yaitu:

- a. Keterlibatan
- b. Komunikasi
- c. Kesepakatan
- d. Imbalan
- e. Informasi

## 2. Lingkungan Kerja

Menurut Enny (2019: 56), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Indikator lingkungan kerja menurut Affandi (2016: 56), meliputi:

- a. Sanitasi
- b. Suhu
- c. Keamanan
- d. Kebisingan

## 3. Komitmen Organisasional

Menurut Lubis dan Jaya (2019: 9), Komitmen organisasi merupakan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, Komitmen organisasi dipandang sebagai keadaan dimana seorang karyawan sejalan pada tujuan organisasi.

Mayer dan Allen dalam Emron, Yohny, & Imas (2018: 222), menyebutkan terdapat tiga dimensi komitmen organisasional, yaitu:

### 1. Komitmen afektif (*affective comitment*)

Keterkaitan perasaan emosional dari pegawai serta mengidentifikasi dan keterlibatannya dalam organisasi.

### 2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*)

Mengacu berdasarkan perhitungan biaya apabila keluar dari organisasi. Karyawan yang berhubungan utama untuk tetap berada dalam organisasi didasarkan pada komitmen kontinyu karena mereka harus melakukannya.

### 3. Komitmen normatif (*normative commitment*)

Mencerminkan perasaan kewajiban untuk melanjutkan pekerjaan.

## 4. Kinerja Karyawan

Menurut Emron, Yohny & Imas (2018: 188), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yng mengacu dn diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Indikator kinerja menurut Emron, Yohny & Imas (2018: 203-204), yaitu:

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Tepat Waktu

d. Efektivitas

## HIPOTESIS

Berdasarkan dari hasil peneltian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, maka penulis menetapkan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Grand Mahkota Hotel Pontianak.

H<sub>2</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Grand Mahkota Hotel.

H<sub>3</sub>: Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Grand Mahkota Hotel Pontianak.

H<sub>4</sub>: Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Grand Mahkota Hotel Pontianak.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengguakan metode kausalitas yaitu penelitian yang ingin mencari penjelasan dalam bentuk hubungan sebab-akibat (*cause-effect*), sehingga dalam penelitiannya ada variabel *independen* dan variabel *dependent*. Antara variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitan ini adalah karyawan pada Grand Mahkota Hotel Pontianak. Dalam penelitian ini penulis menentukan sampel sebanyak 60 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik analisis kuantitatif dimana hasil pengisian kuesioner dikumpulkan, ditabulasi, dan dijabarkan. Jawaban responden dihitung menggunakan skala likert. Data diolah mengguakan program *statistical pacekage for social science* (SPSS) versi 25.

## PEMBAHASAN

## 1. Uji Validitas

**TABEL 1**  
**Uji Validitas**

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0,704	0,214	VALID
	X1.2	0,543	0,214	VALID
	X1.3	0,788	0,214	VALID
	X1.4	0,636	0,214	VALID
	X1.5	0,580	0,214	VALID
	X1.6	0,655	0,214	VALID
	X1.7	0,575	0,214	VALID
	X1.8	0,56	0,214	VALID
	X1.9	0,689	0,214	VALID
	X1.10	0,544	0,214	VALID
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,642	0,214	VALID
	X2.2	0,560	0,214	VALID
	X2.3	0,585	0,214	VALID
	X2.4	0,688	0,214	VALID
	X2.5	0,532	0,214	VALID
	X2.6	0,642	0,214	VALID
	X2.7	0,543	0,214	VALID
	X2.8	0,582	0,214	VALID
Komitmen Organisasional (X3)	X3.1	0,636	0,214	VALID
	X3.2	0,679	0,214	VALID
	X3.3	0,586	0,214	VALID
	X3.4	0,581	0,214	VALID
	X3.5	0,599	0,214	VALID
	X3.6	0,714	0,214	VALID
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,637	0,214	VALID
	Y1.2	0,529	0,214	VALID
	Y1.3	0,597	0,214	VALID
	Y1.4	0,629	0,214	VALID
	Y1.5	0,597	0,214	VALID
	Y1.6	0,55	0,214	VALID
	Y1.7	0,547	0,214	VALID
	Y1.8	0,556	0,214	VALID

Sumber: Data Olahan, 2022

Pada tabel 1 diketahui bahwa rHitung lebih besar dari rTabel. Hal ini menunjukkan bahwa semua item yang digunakan penulis adalah valid.

## 2. Uji Reliabilitas

**TABEL 2**  
**Uji Reliabilitas**

Varabel	Nilai Cronbach Alpha
Budaya Organisasi (X1)	0,827
Lingkungan Kerja (X2)	0,793
Komitmen Organisasional (X3)	0,701
Kinerja Karyawan (Y)	0,716

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tabel 2 dapat diketahui bahwa koefisien yang digunakan untuk mengukur variabel X dan variabel Y dinyatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel lebih dari 0,6.

## 3. Uji Asumsi Klasik

## a. Uji Normalitas

**TABEL 3**  
**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.57503306
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.065
	Negative	-.037
Test Statistic		.065
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data olahan spss 25, 2022

Berdasarkan tabel 3 diketahui nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* setelah melakukan pengujian *One Sample Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,200 yang merupakan nilai signifikan lebih besar dari pada 0,05 atau  $0,200 > 0,05$ , maka dapat diketahui bahwa nilai residual data penelitian telah berdistribusi normal.

## b. Uji Heterokedastisitas

**TABEL 4**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**  
**Uji Glejser**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.473	3	1.824	2.044	.118 <sup>b</sup>
	Residual	49.984	56	.893		
	Total	55.457	59			
a. Dependent Variable: ABS RES						
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasional						

Sumber: Data Olahan spss 25, 2022

Berdasarkan tabel 4 di atas, diketahui bahwa nilai signifikan variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasional sebesar 0,118 lebih besar dari 0,05 atau  $0,118 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa pada pengujian ini tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada model regresi.

## c. Uji Linearitas

**TABEL 5**  
**Hasil Uji Linearitas Kinerja Karyawan Dan Budaya Organisasi**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan* Budaya Organisasi	Between Groups	(Combined)	233.802	12	19.484	8.544	.000
		Linearity	188.002	1	188.002	82.441	.000
		Deviation from Linearity	45.800	11	4.164	1.826	.076
	Within Groups		107.181	47	2.280		
	Total		340.983	59			

Sumber: Data Olahan spss 25, 2022

Berdasarkan tabel 5 di atas, diketahui nilai *Sig Deviation from Linearity* sebesar 0,076 lebih besar dari 0,05 atau  $0,076 > 0,05$  maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang linear antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Grand Mahkota Hotel Pontianak.

**TABEL 6**  
**Hasil Uji Linearitas Kinerja Karyawan Dan Lingkungan Kerja**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan* Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	117.375	10	11.737	2.572	.014
		Linearity	52.367	1	52.367	11.475	.001
		Deviation from Linearity	65.008	9	7.223	1.583	.147
	Within Groups		223.608	49	4.563		
	Total		340.983	59			

Sumber: Data Olahan spss 25, 2022

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, diketahui nilai *Sig Deviation from Linearity* sebesar 0,147 lebih besar dari 0,05 atau  $0,147 > 0,05$  maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang linear antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Grand Mahkota Hotel Pontianak.

**TABEL 7**  
**Hasil Uji Linearitas Kinerja Karyawan Dan Komitmen Organisasional**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan* Komitmen Organisasional	Between Groups	(Combined)	111.216	7	15.888	3.596	.003
		Linearity	62.984	1	62.984	14.254	.000
		Deviation from Linearity	48.232	6	8.039	1.819	.113
	Within Groups		229.767	52	4.419		
	Total		340.983	59			

Sumber: Data Olahan spss 25, 2022

Berdasarkan tabel 7 di atas, diketahui nilai *Sig Deviation from Linearity* sebesar 0,113 lebih besar dari 0,05 atau  $0,113 > 0,05$  maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang linear antara komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada Grand Mahkota Hotel Pontianak.

d. Uji Multikolinieritas

**TABEL 8**  
**Hasil Uji Multikolinieritas Dengan Tolerance Dan VIF**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.378	3.060		4.371	.000		
	Budaya Organisasi	.547	.079	.789	6.921	.000	.590	1.694

	Lingkungan Kerja	-.179	.118	-.198	-1.512	.136	.445	2.245
	Komitmen Organisasional	.163	.134	.147	1.211	.231	.524	1.909

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data olahan spss 25, 2022

Berdasarkan tabel 5, hasil pengujian uji multikolinearitas bahwa nilai VIF pada variabel budaya organisasi sebesar 1,694, variabel lingkungan kerja sebesar 2,245 dan variabel komitmen organisasional sebesar 1,909. Nilai tolerance masing-masing variabel tersebut sebesar 0,590, 0,445 dan 0,524. Hasil output tersebut menunjukkan bahwa nilai tolerance lebih besar dari 0,1 atau  $0,590 > 0,1$  dan VIF kurang dari 10 atau  $1,694 < 10$  maka dapat diketahui tidak terjadi masalah multikolinearitas pada model regresi atau korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel independen.

e. Uji Analisis Linear Berganda

**TABEL 9**  
**Hasil Uji Analisis Linear Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.378	3.060		4.371	.000		
	Budaya Organisasi	.547	.079	.789	6.921	.000	.590	1.694
	Lingkungan Kerja	-.179	.118	-.198	-1.512	.136	.445	2.245
	Komitmen Organisasional	.163	.134	.147	1.211	.231	.524	1.909

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan spss 25, 2022

Berdasarkan tabel 4.46, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,789X_1 - 0,198X_2 + 0,147X_3$$

Berikut ini merupakan analisis dari hasil pengujian regresi linear berganda:

1. Nilai koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,789 menunjukkan adanya pengaruh positif dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar -0,198 menunjukkan adanya pengaruh negatif dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Nilai koefisien regresi komitmen organisasional sebesar 0,147 menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan.

f. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**TABEL 10**  
**Hasil Uji Korelasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755 <sup>a</sup>	.571	.548	1.61667
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasional				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data Olahn spss 25, 2022

Berdasarkan output pada tabel 7 tersebut, diperoleh nilai R Square sebesar 0,571 termasuk dalam tingkat hubungan sedang. Hal ini menunjukkan bahwa persentase variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasional dalam menerangkan variabel kinerja karyawan sebesar 57,1% sedangkan sisanya 42,9% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak di uji dalam penelitian ini.

g. Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 11**  
**Hasil Pengujian Uji Hipotesis (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	194.620	3	64.873	24.821	.000 <sup>b</sup>
	Residual	146.363	56	2.614		
	Total	340.983	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasional

Sumber: Data Olahan spss, 2022

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat diketahui bahwa nilai signifikan kurang dari 0,05 atau  $0,000 < 0,05$  dan f hitung lebih besar dari pada f tabel atau  $24.821 > 1,671$ , sehingga dapat disimpulkan H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh simultan budaya organisasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan komitmen organisasional (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Grand Mahkota Hotel Pontianak.

## h. Uji Parsial (Uji T)

**TABEL 12**  
**Hasil Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.378	3.060		4.371	.000		
	Budaya Organisasi	.547	.079	.789	6.921	.000	.590	1.694
	Lingkungan Kerja	-.179	.118	-.198	-1.512	.136	.445	2.245
	Komitmen Organisasional	.163	.134	.147	1.211	.231	.524	1.909

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan spss 25, 2022

Berdasarkan tabel 4.49, diketahui bahwa nilai signifikan variabel budaya organisasi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau  $0,000 < 0,05$ , sehingga H1 diterima maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,136 lebih besar dari 0,05 atau  $0,136 > 0,05$ , sehingga H2 ditolak maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel komitmen organisasional memiliki nilai signifikan sebesar 0,231 lebih besar dari 0,05 atau  $0,231 > 0,05$  sehingga H3 ditolak maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## PENUTUP

Berdasarkan uraian pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari hasil pengujian bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya penelitian ini memberikan gambaran mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan budaya organisasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

Dalam hal ini diharapkan memberikan informasi dan manfaat bagi peneliti selanjutnya agar melakukan penelitian yang lebih baik dari penelitian sebelumnya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Managemnt Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Edison Emron, Yohny Anwar, & Imas Komariyah (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi, Cetakan Ketiga* Bandung: Alfabeta.
- Farida, Umi., & Hartono, Sri. (2016). *Manajmen Sumber Daya Manusia*. Ponorogo: umpo press.
- Lubis, Joharis. M. H., & Jaya, Indra. (2019). *Komitmen Membangun Pendidikan*. Medan: CV. Widya Puspita.
- Maryati, Tri. (2021). *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: UMY PRESS.
- Ubraha Manajemen Press.
- W. Enny, Mahmudah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya:

