

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Luxury Residence

Nekius Tabuni
William Agutinus Areros
Wehelmina Rumawas

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi,
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi
Email: nekius.tabuni17@gmail.com

Abstract. *This study aims to find out whether organizational culture and job satisfaction affect employee performance at Luxury Residence Hotel. The type of research used is quantitative analysis. This study used a sample of 8 respondents. The statistical test used by this study is multiple linear regression. Through this research, the results of organizational culture and job satisfaction have a positive effect on employee performance at the Luxury Residence Hotel.*

Keyword : *Organizational Culture, Job Satisfaction, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Luxury Residence. Jenis penelitian yang digunakan adalah analisis kuantitatif. Penelitian ini menggunakan sampel 8 responden. Uji statistik yang digunakan penelitian ini yaitu regresi linier berganda. Melalui penelitian ini didapatkan hasil budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Hotel Luxury Residence.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Diera globalisasi, dunia usaha saat ini perkembangannya semakin bertambah pesat sehingga persaingan menjadi sangat ketat Hasil ini menuntut perusahaan di dalam mengelola, usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Kualitas sumber daya manusia adalah sangat dibutuhkan karena, merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik itu perusahaan besar maupun kecil apabila perusahaan memiliki aset sumber daya. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci dalam reformasi ekonomi. Suatu organisasi yang memperkerjakan sumber daya manusia yang berkualitas sesuai bidang masing-masing, maka aktivitas organisasi bisnis tentunya akan berjalan dengan lancar untuk mencapai tujuan. Persoalan bagi perusahaan adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global (Damahuri, 2012). Memahami dan mempelajari manajemen sumber daya manusia, sebagai pengetahuan yang diperlukan untuk memiliki kemampuan analisa dalam menghadapi masalah-masalah manajemen khususnya dibidang organisasi terutama bagaimana mengelola sumber daya manusia agar dapat melakukan tugas masing-masing dengan

bertanggung jawab. Mengingat semakin ketatnya persaingan antar perusahaan dewasa ini menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain, salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting karena sebagai penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari manusia itu sendiri dalam mempertahankan perusahaan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara maksimal. Kinerja organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya. Namun jika karyawan belum memiliki kualitas sesuai dengan kebutuhan organisasi maka hal ini akan sulit bagi perusahaan dapat bersaing dalam dunia usaha. Manfaat penilaian kinerja adalah: 1) perbaikan kinerja; 2) penyesuaian kinerja; 3) kepuasan penempatan; 4) kebutuhan pelatihan dan pengembangan; 5) perencanaan dan pengembangan karir; 6) definisi proses penempatan staf; 7) ketidakakuratan informasi; 8) kesalahan rancangan

pekerjaan; 9) kesempatan kerja yang sama; 10) tantangan-tantangan eksternal; 11) umpan balik sumber daya manusia; (Mangkuprawira, 2003: 224-225).

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis terdorong untuk mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi

dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Luxury Residence”.

Maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan, apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Luxury Residence, dan apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Luxury Residence.

Tujuan penelitian ini yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Luxury Residence, untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Luxury Residence, untuk mengetahui apakah budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Luxury Residence.

Tinjauan Pustaka Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu sistim pemaknaan bersama, dalam suatu organisasi yang berkaitan dengan nilai, norma, keyakinan, tradisi, cara berpikir dan perilaku. Menurut Luthans, budaya organisasi mempunyai sejumlah karakteristik penting. Beberapa diantaranya adalah: (1) Aturan-aturan perilaku, (2) norma, (3) nilai-nilai dominan, (4) filosofi, (5) peraturan, (6) iklim organisasi. Sedangkan menurut Robbins, ada 7 karakteristik budaya organisasi, antara lain: (1) Inovasi dan pengambilan resiko, yaitu kadar seberapa jauh karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko. (2) Perhatian ke hal yang rinci atau detail, yaitu kadar seberapa jauh karyawan diharapkan mampu menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian yang rinci/detail. (3) Orientasi hasil, yaitu kadar seberapa jauh pimpinan berfokus pada hasil atau output dan bukannya pada cara mencapai hasil itu. (4) Orientasi orang, yaitu kadar seberapa jauh keputusan manajemen turut mempengaruhi orang-orang yang ada dalam organisasi. (5) Orientasi tim, yaitu kadar seberapa jauh pekerjaan disusun berdasarkan tim dan bukannya perorangan. (6) Keagresifan, yaitu kadar seberapa jauh karyawan agresif dan bersaing, bukannya daripada bekerja sama. (7) Stabilitas, yaitu kadar seberapa jauh keputusan dan tindakan organisasi menekankan usaha untuk mempertahankan *status quo*. Ketujuh

karakteristik ini menjadi gambaran sikap pemahaman bersama yang dimiliki para anggota organisasi untuk bertindak dalam segala sesuatunya.

Kepuasan Kerja

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu (2008) menyatakan kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya masing-masing individu memiliki tingkat kepuasan berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Semakin banyak aspek yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi kepuasan kerjanya. Barry dan Derek (2009) berpendapat bahwa orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan (*discrepancy*) antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan meskipun terdapat perbedaan atau perbendaan tersebut positif maka orang atau pegawai akan merasa puas, demikian juga sebaliknya pegawai akan merasa puas bila mendapatkan sesuatu yang dibutuhkan makin besar kebutuhannya yang terpenuhi akan semakin puas, begitu pula sebaliknya.

Lawler dalam Robbins (1996), mengatakan ukuran kepuasan sangat didasarkan atas kenyataan yang dihadapi dan diterima sebagai kompensasi usaha dan tenaga yang diberikan kepuasan kerja tergantung dari kesesuaian atau keseimbangan (*equity*) antara yang diharapkan dengan kenyataan indikasi kepuasan kerja biasanya dikaitkan dengan tingkat absensi, tingkat perputaran tenaga kerja disiplin kerja, loyalitas dan konflik dilingkungan kerja. Baron (2005) mengindikasikan bahwa kondisi kerja dapat membantu meningkatkan minat kerja, promosi dan minimisasi konflik antar karyawan, yang semuanya akan mengarah pada kepuasan meningkat, hubungan baik dengan manajemen dan sesama karyawan, keamanan kerja, meningkatkan tanggung jawab, meningkatkan gaji, kesempatan untuk promosi, kejelasan peran dan partisipasi yang semakin meningkat dalam pengambilan keputusan. Indikator-indikator kepuasan kerja sebagai berikut: (1) Kepuasan dengan gaji (*satisfaction with pay*), (2) Kepuasan dengan promosi (*satisfaction with promotion*), (3) Kepuasan dengan rekan sekerja (*satisfaction with co-workers*), (4) Kepuasan dengan penyelia (*satisfaction with supervisor*), (5) Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri (*satisfaction with work itself*).

Kinerja Karyawan

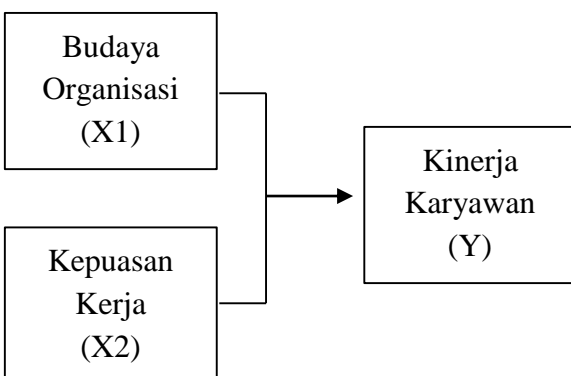
Kinerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan. Kinerja pada hakikatnya merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya,

sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu.

Byars (2004), mengartikan kinerja sebagai hasil dari usaha seorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan Dalam situasi tertentu jadi bisa dikatakan prestasi kerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas usaha merupakan hasil motivasi yang menunjukkan jumlah energi (fisik atau mental) yang digunakan oleh individu dalam menjalankan suatu tugas sedangkan kemampuan merupakan karakteristik individu yang digunakan dalam menjalankan suatu pekerjaan kemampuan biasanya tidak dapat dipengaruhi secara langsung dalam jangka pendek selanjutnya persepsi tugas merupakan petunjuk dimana individu percaya bahwa mereka dapat mewujudkan usaha-usaha mereka dalam pekerjaan. Kinerja dianggap lebih dari sekedar produktivitas karna kinerja menyangkut perilaku alami yang dimiliki seseorang untuk bebas melakukan tindakan sesuai keinginannya perilaku bebas untuk syarat-syarat bagi suatu rencana dan sistem kinerja yang baik (Nitisemito, 2007) antara lain:

1. Adil bagi pekerja dan pemimpin perusahaan, artinya karyawan jangan sampai dijadikan alat pemerasan dalam-dalam mengejar angka-angka produksi karyawan
2. Sistem kinerja sebaiknya bisa mempunyai potensi untuk mendorong semangat kerja karyawan dalam produktivitas kerja.
3. Selain upah dasar perlu disediakan pula upah perangsang sebagai imbalan tenaga kerja yang dikeluarkan oleh karyawan.
4. Sistem karyawan itu sebaiknya harus mudah dimengerti artinya jangan berbelit-belit sehingga karyawan akan sulit memahaminya.

Kerangka Berpikir



Hipotesis

H1 : Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Hotel Luxury Residence.

H2 : Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Luxury Residence.

H3 : Terdapat pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Luxury Residence.

Metode Penelitian

Penelitian ini bersifat penelitian deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Kemudian diadakan penyusunan *questioner* untuk digunakan pada wawancara terhadap responden sebagai sampel dalam penelitian ini. Instrumen yang digunakan akan diadakan pengujian untuk menentukan validitas dan reabilitas dari variabel-variabel yang dalam penelitian ini.

Selanjutnya populasi yang ada hanya berjumlah 8 orang sebagai karyawan sehingga semuanya menjadi sampel dalam penelitian ini. Setelah data terkumpul dalam proses *interview* yang dilaksanakan selanjutnya dilaksanakan tahap analisis data dengan tahapan sebagai berikut: Uji Validitas, Uji Reabilitas, Analisis Korelasi Berganda, Analisis Regresi Linier Berganda, Koefisien Diterminasi, Uji Parsial, dan Uji Simultan sebagai Uji Hipotesis.

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Variabel	Rata – rata r hitung	r tabel	Ket
Budaya Organisasi (X1)	0,528	0,280	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	0,542	0,280	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0,522	0,280	Valid

Berdasarkan hasil uji tabel di atas diketahui bahwa dalam seluruh pertanyaan dari nilai rata-rata r hitung kuesioner variabel independen (budaya organisasi dan kepuasan kerja) dan variabel dependen (kinerja karyawan) memiliki status valid dan dapat dijadikan alat pengumpulan data karena nilai r_{hitung} (Corrected Item-Total Correlation) > r_{tabel} sebesar 0,280.

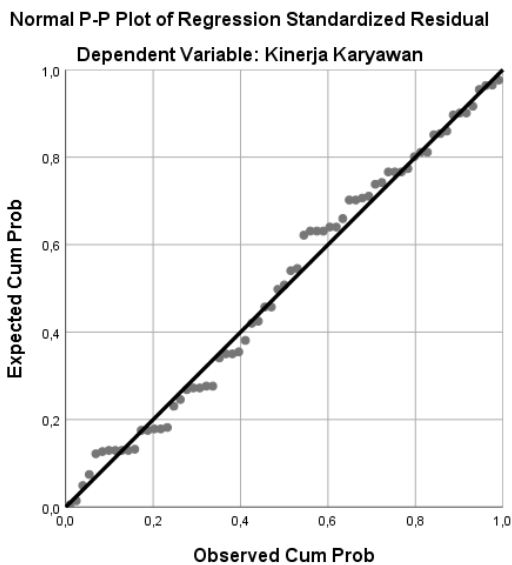
Uji Reabilitas

Variabel	Jumlah Item Pernyataan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	4	0,732	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	5	0,741	Reliabel

Kinerja Karyawan (Y)	5	0,790	Reliabel
----------------------	---	-------	----------

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui variabel X1, X2 dan Y dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan, karena nilai “Alpha Cronbach” lebih dari 0,6000.

Uji Normalitas



Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berasal dari populasi yang memiliki sebaran atau distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal.

Berdasarkan hasil di atas terlihat bahwa titik-titik atau data berada di dekat atau mengikuti garis diagonalnya maka dapat dikatakan bahwa nilai residual berdistribusi secara normal.

Korelasi Berganda

		Correlations		
		Budaya Organisasi	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	0,215	0,512
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000
	N	8	8	8
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	0,215	1	0,571*
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000
	N	8	8	8

Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	0,512	0,571*	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	
	N	8	8	8

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil pada tabel di atas terlihat bahwa nilai *pearson correlation* budaya organisasi adalah 0,512 maka hasil yang didapatkan adalah tingkat derajat hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan berada di tingkat sedang dan nilai *pearson correlation* kepuasan kerja adalah 0,571 maka hasil yang didapatkan adalah tingkat derajat hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan berada di tingkat yang sedang.

Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstand. B	Coeff. Std. Error	Stand. Beta	T	Sig.
Model 1	(Cons.)	13,792	4,751		2,982	0,000
	X	0,527	0,178	0,419	2,129	0,001
	Y	0,431	0,153	0,367	2,221	0,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS maka berikut hasil persamaan regresi linier berganda: $Y = 13,792 + 0,527X_1 + 0,431X_2$
Melalui tabel di atas maka interpretasi hasilnya adalah sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta adalah 13,792 yang artinya adalah jika tidak ada perubahan variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja (nilai X1 dan X2 adalah 0) maka kinerja karyawan ada sebesar 13,792.
2. Nilai koefisien regresi X1 yaitu budaya organisasi adalah 0,527 menyatakan bahwa setiap pertambahan sebesar 1% dengan asumsi bahwa nilai kepuasan kerja (X2) dan konstanta adalah 0, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,527.
3. Nilai koefisien regresi X2 yaitu kepuasan kerja adalah 0,431 menyatakan bahwa setiap pertambahan sebesar 1% dengan asumsi bahwa nilai budaya organisasi (X1) dan konstanta adalah 0, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,431.

Persamaan regresi linier diatas memperhatikan hubungan antara variabel independen secara parsial.

Koefisien Determinasi

		Model Summary ^b		
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1				

1 0,587^a | 0,497 | 0,463 | 1,386

- a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil di atas terlihat bahwa nilai *R Square* adalah sebesar 0,497 atau sama dengan 49,7%. Angka ini menunjukkan bahwa variabel X1 (budaya organisasi) dan X2 (kepuasan kerja) berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan) di Hotel Luxury Residence. Sisanya yaitu 50,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Uji T

Model		Coefficients ^a				
		Unstand. Coeff.		Stand. Coeff.	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	12,973	3,573		2,801	0,000
	Budaya Organisasi	0,311	0,158	0,406	2,176	0,001
	Kepuasan Kerja	0,251	0,118	0,284	2,214	0,001

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Nilai T_{hitung} X1 (budaya organisasi) adalah 2,176. Artinya bahwa nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $2,176 > 1,99773$. Dapat dinyatakan H1 “Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Hotel Luxury Residence” terbukti benar.

Nilai T_{hitung} X2 (kepuasan kerja) adalah 2,214. Artinya bahwa nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $2,214 > 1,99773$. Dapat dinyatakan H2 “Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Luxury Residence” terbukti benar.

Uji F

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	58,727	2	3,861	12,573	,000 ^b
	Residual	129,552	61	2,159		
	Total	137,716	65			

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil tabel di atas, nilai F_{hitung} adalah sebesar 12,573. Artinya adalah bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $12,573 > 3,14$ Dapat dinyatakan bahwa H3 “Terdapat pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Luxury Residence” terbukti benar.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan variabel budaya organisasi dan variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan untuk lengkapnya dapat dijelaskan sebagai berikut: Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Bertitik tolak dari hasil analisis penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan. Dimana semakin baiknya penerapan dan pemahaman budaya perusahaan yang diterapkan oleh perusahaan terhadap karyawannya dalam pelaksanaan tugasnya maka akan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya untuk kemajuan perusahaan.

Selanjutnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan berdasarkan kebijakan manajemen terhadap kebutuhan kerja dari karyawan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan, dapat dijelaskan lebih lanjut bahwa setiap penambahan kebijakan yang menjamin kepuasan bekerja karyawan di perusahaan berdampak positif terhadap pencapaian tingkat kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa budaya perusahaan dan kepuasan kerja karyawan secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, demikian pula halnya hasil analisis regresi linier berganda budaya organisasi dan berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Setiawati B. (2016) dengan judul Peran Budaya Organisasi Birokrasi dalam meningkatkan kinerja pelayanan publik yang menyatakan bahwa budaya organisasi birokrasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pelayanan. Demikian pula sejalan dengan penelitian Trioctavia J., Hamid D, dan Muksan MD (2016), dengan judul peranan pemimpin dalam mengembangkan budaya organisasi, studi kasus pada PT Asuransi Jiwasraya (persero) *Malang Regional Office* menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap pelayanan jasa asuransi di PT Asuransi Jiwasraya (persero) *Malang Regional Office*.

Simpulan

Dari hasil penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Budaya organisasi berpengaruh signifikan pada peningkatan kinerja karyawan, demikian pula halnya dengan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selanjutnya budaya organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja bagi karyawan Hotel Luxury Residence.

Daftar Pustaka

- Alex Nitisemito. 2007. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Barry Cushway, Derek Lodge. 2009. *Organisational Behaviour and Design*. Jakarta: Elex Media Computindo
- Betty A. S. Pakpahan. 2022. *Budaya Organisasi, Manajemen Konflik, Keadilan Prosedural dan Kepuasan pada Pekerjaan*. Jakarta: Publica Indonesia Utama
- Jerald Greenberg, Robert A. Baron. 2005. *Behaviour in Organisations*. Pearson International Edition.
- Llyod Byars, Leslie Rue. 2004. *Human Resource Management*. Tenth Edition
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2008. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika
- Robbin, P. Stephen. 1996. *Teori Organisasi dan Struktur Desain dan Aplikasi*. Jakarta: Arcan
- Setiawati B. 2016. *Peran Budaya Organisasi Birokrasi dalam Meningkatkan Kinerja Pelayanan*. Jurnal Ilmiah Administrasi Publik. Unbraw. Malang
- Trioktavia J., Hamid D. & Mukzam. *Peranan Pemimpin dalam Mengembangkan Budaya Organisasi*. Jurnal Administrasi Bisnis. Unbraw. Malang