



Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Rocky Bukittinggi

Vebriasih Fertiqa*¹ Arif Adrian²

^{1,2} Universitas Negeri Padang, Indonesia

vebriasihfertiqa24@gmail.com¹, Arif.Adrian@fpp.unp.ac.id²

Alamat: Jl. Prof. Dr. Hamka, Air Tawar Bar., Kec. Padang Utara, Kota Padang,
Sumatera Barat 25171

Korespondensi penulis : vebriasihfertiqa24@gmail.com*

Abstract: This research aims to determine the influence of organizational commitment, organizational culture and job satisfaction on the performance of Grand Rocky Bukittinggi hotel employees. The research used is a sampling technique using an associative approach in the form of a causal relationship of quantitative descriptive type. In collecting data, the technique used was distributing questionnaires to 99 respondents whose validity and reliability had been tested using a Likert scale. The analytical tool used is multiple linear regression. The techniques used in analyzing the data are data description, testing analysis requirements through normality, heteroscedasticity and multicollinearity tests assisted by SPSS v.25. The results of this research are that Organizational Commitment is classified in the sufficient category through a respondent achievement level of 3.22%, for Organizational Culture it is classified in the sufficient category through a respondent achievement level of 3.35%, then for Job Satisfaction it is classified in the sufficient category through a respondent achievement level of 3, 13%, and employee performance is in the sufficient category with a respondent achievement level of 3.35%. The contribution of Organizational Commitment (X1), Organizational Culture (X2) Job Satisfaction (X3) and Employee Performance (Y) is 13.5% while the remaining 86.5% is influenced by other factors.

Keywords: Organizational Commitment, Organizational Culture, Job Satisfaction, Employee Performance

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengatahui pengaruh Komitmen organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan hotel Grand Rocky Bukittinggi. penelitian yang digunakan adalah Teknik pengambilan sampel memakai pendekatan *assosiatif* bentuk hubungan kausal yang berjenis dekriptif kuantitatif. Dalam pengumpulan data, Teknik yang digunakan adalah penyebaran kuesioner angket sebanyak 99 responden yang telah diuji validitas dan reabilitasnya dengan menggunakan skala likert. Alat analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda. Teknik yang digunakan dalam menganalisis data yaitu deskripsi data, pengujian persyaratan analisis melalui uji normalitas, heteroskedastisitas dan multikolinearitas dibantu dengan SPSS v.25. hasil dari penelitian ini yaitu Komitmen Organisasi tergolong dalam kategori cukup melalui tingkat capaian responden 3,22%, untuk Budaya Organisasi tergolong dalam kategori cukup melalui tingkat capaian responden 3,35%, selanjutnya untuk Kepuasan Kerja tergolong dalam kategori cukup melalui tingkat capaian responden 3,13%, dan Kinerja Karyawan tegolong kategori cukup melalui tingkat capaian responden sebanyak 3,35%. Kontribusi Komitmen Organisasi (X1), Budaya Organisasi (X2) Kepuasan Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) yaitu diangka 13,5% sedangkan sisanya 86,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

1. LATAR BELAKANG

Dalam kemajuan teknologi yang terjadi saat ini, industri perhotelan secara langsung mendorong pertumbuhan sektor pariwisata, industri pariwisata merupakan salah satu sektor ekonomi yang berkembang sangat pesat di banyak negara di dunia ini. Pertumbuhan industri ini tidak hanya mencakup sektor pariwisata itu sendiri, tetapi juga sektor akomodasi seperti hotel. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS), pada tahun 2023 terdapat 4.129 hotel

berbintang di Indonesia, menandai peningkatan dari tahun sebelumnya yang berjumlah 4.104 unit. Menurut Yustita *et al* (2023) Hotel menjadi salah satu elemen kunci dalam industri pariwisata karena mereka menyediakan fasilitas kamar, pelayanan, dan pengalaman bagi para wisatawan yang melakukan perjalanan. Dalam konteks ini, peningkatan jumlah kunjungan wisatawan akan berdampak positif pada pertumbuhan industri perhotelan.

Sementara itu menurut Grace *et al* (2022) hotel merupakan tempat menginap yang terdiri dari banyak kamar yang disewakan kepada wisatawan dan menyediakan makanan minuman serta sebagai tempat berbisnis. Di dalam manajemen perhotelan, sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang terpenting dalam penelitian lainnya oleh Umiyati *et al* (2022) pentingnya peran sumber daya manusia dalam menentukan faktor produksi serta membangun dan mengembangkan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peranan kunci dalam menentukan kesuksesan suatu organisasi.

Karyawan memainkan peranan penting sebagai aset utama dalam penyampaian pelayanan kepada tamu dalam kelancaran operasional hotel. Sementara itu dalam penelitian lainnya Samsuni (2017) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengontrolan terhadap sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien.

Pada penelitian lainnya Lewaherilla *et al* (2020) menyatakan bahwa karyawan adalah aset yang berharga bagi sebuah perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam penelitiannya karyawan yang profesional harus mempunyai ciri-ciri seperti kejujuran, pekerja keras, disiplin dalam pekerjaan, sangat loyal dan penuh dedikasi terhadap keberhasilan pekerjaannya. Karyawan dengan ciri tersebut dapat mendukung terciptanya manajemen yang efektif. Manajemen efektif tergantung pada ketersediaan karyawan dan kinerja karyawan yang terampil dan berkualitas di bidangnya masing-masing Hotel Grand Rocky Bukittinggi merupakan salah satu hotel tempat menginap para wisatawan merupakan hotel berbintang empat yang terletak di pusat kota Bukittinggi dan dekat dengan wisata Bukittinggi. Hotel ini terletak 5 menit ke wisata Jam Gadang. Secara umum organisasi yang berusaha mendapatkan keuntungan dari Grand Rocky hotel Bukittinggi juga melihat hasil dari kinerja karyawannya.

Kinerja karyawan adalah ukuran pencapaian seorang karyawan dalam mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Menurut Nursam (2017) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi, kinerja juga disebut dengan hasil kerja dan penilaian kerja karyawan yang ikut dalam dunia kerja. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan Astuti (2018) menjelaskan kinerja merujuk pada

hasil kerja yang meliputi kualitas kerja dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas. Penelitian yang kedua menurut Septianingsih (2019) menjelaskan kinerja merupakan kemampuan seseorang dalam mencapai hasil yang diharapkan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan target yang ditentukan. Dari beberapa penelitian yang disajikan, penulis menyimpulkan kinerja mengacu pada hasil kerja seperti jumlah yang dapat dicapai oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka.

Menurut Anggraini *et al* (2021) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap dan perilaku seseorang terhadap organisasi berupa visi misi dan tujuan organisasi. Dapat diidentifikasi dengan melihat ciri-ciri seperti keyakinan yang kuat dan penerimaan terhadap tujuan nilai-nilai organisasi, keinginan yang kuat untuk bekerja didalam organisasi, dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi mengacu pada keyakinan dan perasaan karyawan terhadap keseluruhan organisasi tempat mereka bekerja.

Menurut Wardany & Syahputra (2019) menyatakan *Turnover* merupakan keinginan karyawan untuk berpindah pekerjaan yang disadari oleh evaluasi karyawan itu sendiri terhadap keberadaannya dalam perusahaan dan belum diwujudkan dalam tindakan untuk meninggalkan organisasi perusahaan. Pindahnya karyawan berhubungan dengan komitmen organisasi karena karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi cenderung lebih loyal dan kurang berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan. Hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan adanya karyawan yang keluar dari perusahaan akan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan yang baru direkrut kemungkinan belum berpengalaman yang dapat merugikan perusahaan. Kunci untuk meningkatkan komitmen karyawan dan kinerja karyawan secara keseluruhan adalah dengan menciptakan budaya yang sesuai dengan nilai-nilai perusahaan.

Budaya organisasi adalah ciri khas yang tetap ada dan sangat dihargai dalam suatu organisasi. Menurut Mujiasih *et al* (2012) menyatakan budaya organisasi adalah sistem yang dipercaya dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi. Adapun masalah pada komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan ini makin hari akan memburuk jika masalah tersebut dibiarkan dan tidak diubah. Dan akan menimbulkan komplain tamu yang mempengaruhi *Occupancy Hotel*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di hotel Grand Rocky Bukittinggi

2. KAJIAN TEORITIS

Komitmen Organisasi

Menurut Amri *et al* (2017) mengatakan komitmen organisasi yaitu sikap yang dimiliki oleh karyawan terhadap perusahaan yang menghubungkan identitas mereka dengan perusahaan.

Budaya Organisasi

Aryanti (2014) merupakan budaya organisasi melibatkan bagaimana karyawan memahami karakteristik dari budaya suatu organisasi tersebut dan juga budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi.

Kepuasan Kerja

Menurut Akbar (2019) kepuasan kerja menunjukkan beragam sikap yang terkait dengan pekerjaan termasuk sikap terhadap pekerjaan itu sendiri, sistem pengajian, peluang promosi, pengawasan, kerja sama antar rekan kerja dan kondisi kerja.

Kinerja Karyawan

Silaen *et al* (2021) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian yang diperoleh oleh karyawan ketika menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan bersifat deskriptif dengan metode assosiatif bentuk hubungan kausal. Sugiyono (2019) menyatakan hubungan kausal merupakan hubungan yang bersifat sebab akibat. Tujuan penelitian ini dilakukan menganalisa kinerja karyawan dan menilai hubungan antar fenomena tanpa menyimpulkan secara umum. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas (komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja) dan variabel terikat (kinerja karyawan). Jumlah populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Grand Rocky Bukittinggi yang berjumlah 99 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh. Jenis dan data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Instrumen penelitian adalah alat bantu yang digunakan dalam mengumpulkan data penelitian. Bertujuan untuk menghasilkan instrumen yang *reliable* dan valid. Teknik analisis data yang dipakai yaitu analisis deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan distribusi frekuensi data dengan menggunakan perangkat lunak microsoft excel dan SPSS 25.00. uji persyaratan analisis terdiri dari uji normalitas, uji heterokedastisitas, dan uji multikolinearitas. Pengujian hipotesis terdiri dari uji regresi linear berganda.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Deskripsi Data Tentang Variabel Komitmen Organisasi (X1)

Variabel Komitmen Organisasi terdiri dari 9 item pernyataan yang telah diuji coba validitas dan reliabilitasnya. Data penelitian mengenai Komitmen organisasi di hotel Grand Rocky Bukittinggi sebanyak 99 responden diketahui bahwa Variabel komitmen organisasi tergolong kategori cukup dengan nilai total tingkat pencapaian responden sebanyak 3.22.

b. Deskripsi Data Variabel Budaya Organisasi (X2)

Variabel Budaya Organisasi terdiri dari 12 item pernyataan yang telah diuji coba validitas dan reliabilitasnya. Data penelitian mengenai Budaya organisasi di hotel Grand Rocky Bukittinggi sebanyak 99 responden diketahui bahwa Budaya Organisasi tergolong kategori cukup dengan nilai total tingkat pencapaian responden sebanyak 3.35.

c. Deskripsi Data Variabel Kepuasan Kerja (X3)

Variabel kepuasan kerja terdiri dari 17 item pernyataan yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Data diperoleh dari hasil penelitian pada variabel kepuasan kerja karyawan di hotel Grand Rocky Bukittinggi sebanyak 99 responden diketahui bahwa Kepuasan Kerja tergolong kategori cukup dengan nilai total tingkat pencapaian responden sebanyak 3.13

d. Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan terdiri dari 9 item pernyataan yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Data diperoleh dari hasil penelitian pada variabel kinerja karyawan di hotel Grand Rocky Bukittinggi sebanyak 99 responden diketahui bahwa Kepuasan Kerja tergolong kategori cukup dengan nilai total tingkat pencapaian responden sebanyak 3.35.

1. Uji Pesyaratana Analisis

Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 25 yang bertujuan untuk mengetahui data yang didistribusi normal atau tidak. Uji normalitas tentang komitmen organisasi, budaya organisasi, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan hotel Grand Rocky Bukittinggi dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Taraf signifikansi yang digunakan sebagai dasar menolak dan menerima keputusan normal atau tidaknya suatu distribusi adalah $\geq 0,05$. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		99
Normal Parameters^{a,b}		
Mean		.0000000
Std. Deviation		4.38056971
Most Extreme Differences		
Absolute		.064
Positive		.050
Negative		-.064
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : *Hasil Olah Data SPSS 25, 2024*

Berdasarkan tabel diatas Asymp Sig sebesar 0,200. Berdasarkan uji yang telah dilakukan dengan nilai signifikansi $\geq 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa ke empat data terdistribusi dengan normal.

a. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji glejser jika nilai Sig. $> 0,05$, maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat tabel berikut ini :

Tabel 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.446	2.521		1.367	.175
	TX	-.050	.084	-.078	-.600	.550
	TB	.093	.064	.193	1.444	.152
	TK	-.041	.053	-.097	-763	.447

Sumber : *Hasil Olah Data SPSS 25, 2024*

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas diatas, diperoleh nilai signifikansi untuk variabel komitmen organisasi adalah 0,550, nilai budaya organisasi 0,152, dan nilai kepuasan kerja 0,447 dimana nilai tersebut menunjukkan $> 0,05$. Sehingga persamaan regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui adanya multikolinearitas dalam model regresi dapat

dilihat dari nilai tolerance atau nilai VIF. Dimana nilai tolerance $>0,10$ dan VIF $<10,00$ maka artinya tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	TX	.614	1.627
	TB	.575	1.740
	TK	.640	1.563

Sumber : *Hasil Olah Data SPSS 25, 2024*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil tolerance pada variabel Komitmen organisasi adalah $0,614 < 0,10$ dengan nilai VIF $1,627 > 10,00$, variabel budaya organisasi $0,575 < 0,10$ dengan nilai VIF $1,740 > 10,00$, dan variabel kepuasan kerja $0,640 < 0,10$ dengan nilai VIF $1,563 > 10,00$. Sehingga model regresi dalam penelitian ini dapat dikatakan adanya multikolinearitas terhadap variabel tersebut.

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji Regresi Linear Berganda

Uji hipotesis penelitian ini menggunakan regresi berganda. Pengujian regresi berganda ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu komitmen organisasi (X1), budaya organisasi (X2), kepuasan kerja (X3), terhadap kinerja karyawan (Y) di hotel Grand Rocky Bukittinggi. Hasil uji regresi linear berganda pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Uji F

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	362.430	3	120.810	6.103	.001 ^b
	Residual	1880.560	95	19.795		
	Total	2242.990	98			

a. Dependent Variable: TY

b. Predictors: (Constant), TK, TX, TB

Sumber: *Hasil Olah Data Pribadi SPSS 25, 2024*

Berdasarkan hasil uji anova di atas diperoleh nilai F hitung 6.103 dengan $Sig. 0,001 < 0,05$ maka model regresi dapat dipakai, dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Uji T

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	17.547	4.399		3.989	.000
	TX	.462	.146	.379	3.160	.002
	TB	-.212	.112	-.234	-1.892	.032
	TK	.160	.093	.201	1.715	.030

Sumber: *Hasil Olah Data Pribadi SPSS 25, 2024*

Dasar pengambilan keputusan:

- H1: Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di hotel Grand Rocky Bukittinggi.
- H2: Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di hotel Grand Rocky Bukittinggi.
- H3: Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di hotel Grand Rocky Bukittinggi.
- H4: Terdapat pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan hotel Grand Rocky Bukittinggi.

Nilai T pada variabel komitmen organisasi sebesar 3,160 dengan taraf signifikansi $0,002 < 0,05$ dengan koefisien regresi sebesar 0,462, nilai T dari variabel budaya organisasi -1,892 dengan taraf signifikansi $0,032 < 0,05$ dengan koefisiensi regresi sebesar -0,212, serta nilai T variabel kepuasan kerja sebesar 1,715 dengan taraf signifikansi $0,030 < 0,05$ dengan koefisiensi regresi sebesar 0,160 yang artinya keputusan yang diterima adalah H1, H2, dan H3 secara bersama-sama diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hotel Grand Rocky Bukittinggi. Nilai koefisien regresi antara variabel komitmen organisasi, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan dapat dilihat melalui persamaan berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 17,547 + 0,462 + (-0,212) + 0,160$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dilihat bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,462 pada taraf signifikansi $0,002 < 0,05$ yang berarti komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, nilai koefisien regresi -0,212 dengan taraf signifikansi $0,032 < 0,05$ yang berarti budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan nilai

koefisien regresi 0,160 dengan taraf signifikan $0,030 < 0,05$ yang berarti kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan hotel Grand Rocky Bukittinggi. Berdasarkan data diatas bahwa setiap peningkatan sebesar 1 satuan kinerja akan meningkatkan 0,462 satuan komitmen organisasi, setiap peningkatan sebesar 1 satuan budaya organisasi akan meningkatkan -0,212, dan setiap peningkatan sebesar 1 satuan kinerja karyawan akan meningkatkan sebesar 0,160 disatuan kinerja karyawan dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Selanjutnya untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Y). Maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 6. R. square

		Model Summary			
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.402 ^a	.162	.135	4.44920	

a. Predictors: (Constant), TK, TX, TB

Sumber: *Hasil Olah Data Pribadi SPSS 25, 2024*

Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa nilai *adjusted R square* sebesar 0,135 yang berarti pengaruh variabel X1 (komitmen organisasi), X2 (budaya organisasi), dan X3 (kepuasan kerja) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 13,5% sedangkan sisanya 86,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan didapatkan mengenai variabel pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Yang dapat di jelaskan sebagai berikut :

a. Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengolahan data dari 99 responden menggunakan SPSS 25. Diketahui bahwa variabel komitmen organisasi menunjukkan kategori cukup dengan persentase 3,22%. Hal ini dapat dilihat dari indikator komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif kategori cukup dengan pernyataan yang diajukan dengan kuesioner. Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi pada hotel ini belum melekat terhadap keyakinan karyawan terhadap hotel, artinya komitmen organisasi belum maksimal

dan harus ditingkatkan dalam hal apresiasi atasan kepada karyawan sehingga karyawan betah dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Romadhoni (2021) “Pengaruh Komitmen Organisasi, Iklim Organisasi, dan Remunerasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Crowne Plaza Jakarta” menyatakan bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yang kurang maksimal dilihat dari angka TCR dengan persentase kategori cukup.

b. Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil pengolahan data dari 99 responden menggunakan SPSS 25 diketahui bahwa variabel budaya organisasi secara keseluruhan dapat dikategorikan cukup dengan nilai persentase 3,35% dengan indikator inovatif dalam memperhitungkan risiko, berorientasi pada hasil yang dicapai, berorientasi pada kepentingan karyawan, dan berorientasi pada tugas kerja menunjukkan kategori kurang setuju dan beberapa bagian setuju. Artinya berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa budaya organisasi di hotel Grand Rocky Bukittinggi secara keseluruhan kurang setuju atau cukup. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan kurang puas dengan budaya organisasi di hotel Grand Rocky Bukittinggi. Dengan adanya penelitian ini diharapkan pihak hotel Grand Rocky Bukittinggi untuk lebih meningkatkan karyawannya supaya mampu dalam mengevaluasi pencapaian dalam hasil kerjanya secara berkala.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Illfian (2023) “Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan Di Kyriad Hotel Bumi Minang” yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang kurang maksimal dilihat dari angka TCR dengan persentase dengan kategori cukup.

c. Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data dari 99 responden menggunakan SPSS 25 diketahui bahwa variabel kepuasan kerja secara keseluruhan dapat dikategorikan kurang setuju dengan nilai persentase 3,13% dengan indikator pekerjaan, upah, promosi, pengawas, dan rekan kerja menunjukkan kategori kurang setuju dan beberapa bagian setuju. Artinya berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja di hotel Grand Rocky Bukittinggi secara keseluruhan kurang setuju. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja di hotel Grand Rocky Bukittinggi secara keseluruhan kategori cukup. Dengan adanya penelitian ini diharapkan pihak hotel Grand Rocky Bukittinggi untuk meningkatkan komunikasi, menawarkan peluang pengembangan karir

kepada karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif sehingga ketidakpuasan karyawan terhadap kinerja menjadi berkurang.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya Mulatsih *et al* (2023) “Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*, Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi” yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang kurang maksimal dilihat dari angka TCR dengan persentase kategori cukup.

d. Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data dari 99 responden menggunakan SPSS 25 diketahui bahwa variabel kinerja karyawan secara keseluruhan dapat dikategorikan kurang setuju dengan nilai persentase 3,35% dengan indikator kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, dan efisiensi dalam melaksanakan tugas menunjukkan kategori kurang setuju dan beberapa bagian setuju. Artinya berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa kinerja karyawan di hotel Grand Rocky Bukittinggi secara keseluruhan kurang setuju. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa kinerja karyawan di hotel Grand Rocky Bukittinggi secara keseluruhan kategori cukup. Dengan adanya penelitian ini diharapkan pihak hotel Grand Rocky Bukittinggi untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya menjadi lebih baik kedepannya. Apabila tamu mendapatkan kepuasan ketika karyawan sedang menjalankan tugas, maka akan menghadirkan minat berkunjung kembali ke hotel Grand Rocky Bukittinggi.

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa kinerja karyawan berperan sangat penting terhadap industri perhotelan dan dapat di pengaruhi oleh komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja.

e. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Rocky Bukittinggi

Dari hasil penelitian yang telah penulis lakukan, terdapat pengatuh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat melalui hasil dan nilai koefisien regresi sebesar 0,462 pada taraf signifikansi $0,002 < 0,05$. Yang artinya komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan konsumen di hotel Grand Rocky Bukittinggi. Dan memiliki pengertian apabila semakin buruk komitmen organisasi hotel maka akan berdampak buruk juga terhadap kinerja hotel Grand Rocky Bukittinggi dan begitupun sebaliknya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Idayani (2021)” Peningkatan Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan

Karakteristik Individu Di Hotel Aneka Lovina Villas & Spa” yang menyatakan terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yang memberikan pengaruh yang positif dan signifikan.

f. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Rocky Bukittinggi

Dari hasil penelitian yang telah penulis lakukan, terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat melalui hasil dan nilai koefisien regresi sebesar $-0,212$ pada taraf signifikansi $0,032 < 0,05$. Dimana budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di hotel Grand Rocky Bukittinggi. Dan memiliki pengertian apabila semakin buruk budaya organisasi hotel maka akan berdampak buruk juga terhadap penurunan kinerja hotel Grand Rocky Bukittinggi dan begitupun sebaliknya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yaitu Muchni (2024) “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Whiz Prime Padang” yang menyatakan terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang memberikan pengaruh yang positif dan signifikan.

g. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Rocky Bukittinggi

Dari hasil penelitian yang telah penulis lakukan, terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat melalui hasil dan nilai koefisien regresi sebesar $0,160$ pada taraf signifikansi $0,030 < 0,05$. Dimana semakin tinggi kepuasan kerja maka kinerja karyawan di hotel Grand Rocky Bukittinggi akan semakin meningkat, begitupun sebaliknya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yaitu Utami (2020) “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Hotel Golden Tulip Essential Denpasar” yang menyatakan terhadap pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang memberikan pengaruh positif dan signifikan.

h. Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Rocky Bukittinggi

Berdasarkan uji hipotesis yang dipakai untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan hotel Grand Rocky Bukittinggi. Diperoleh hasil uji regresi linier berganda dengan uji t diperoleh nilai sig pada variabel komitmen organisasi sebesar $0,002 < 0,05$, nilai sig variabel budaya organisasi sebesar $0,032 < 0,05$, dan nilai sig variabel kepuasan kerja sebesar $0,030 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja

berpengaruh terhadap kinerja karyawan hotel Grand Rocky Bukittinggi. Dan untuk nilai *adjusted R square* sebesar 0,135 yang artinya pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 13,5% sedangkan sisanya 86,5% dipengaruhi oleh faktor – faktor lainnya. Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan parsial. Dimana tamu menilai bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja yang ada. Dengan adanya peningkatan dalam komitmen organisasi, budaya organisasi serta kepuasan kerja, maka kinerja karyawan di hotel Grand Rocky Bukittinggi akan mengalami peningkatan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah penulis lakukan maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja hotel Grand Rocky Bukittinggi dijelaskan sebagai berikut:

- a. Komitmen organisasi (X1) menunjukkan secara keseluruhan dengan nilai persentase sebesar 3,22% dengan kategori cukup.
- b. Budaya organisasi (X2) menunjukkan secara keseluruhan dengan nilai persentase sebesar 3,35% dengan kategori cukup.
- c. Kepuasan kerja (X3) menunjukkan secara keseluruhan dengan nilai persentase sebesar 3,13% dengan kategori cukup.
- d. Kinerja karyawan (Y) menunjukkan secara keseluruhan dengan nilai persentase sebesar 3,35% dengan kategori cukup.
- e. komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di hotel grand rocky bukittinggi. Dinyatakan hasil nilai koefisien regresi sebesar 0,462 pada taraf signifikansi $0,002 < 0,05$ yang artinya komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di hotel Grand Rocky Bukittinggi. Jika buruk komitmen organisasi semakin baik di hotel maka akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan di hotel Grand Rocky Bukittinggi dan juga sebaliknya.
- f. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di hotel Grand Rocky Bukittingi. Dinyatakan hasil nilai koefisien regresi sebesar -0, 212 pada taraf signifikansi $0,032 < 0,05$ yang artinya budaya organisasi berpengaruh signifikan Terhadap kinerja karyawan. Jika semakin baik budaya organisasi maka akan semakin tinggi kinerja karyawan di hotel Grand Rocky Bukittinggi.
- g. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di hotel Grand Rocky Bukittinggi. Dinyatakan hasil nilai koefisien regresi sebesar 0,160 pada taraf signifikansi

0,030 < 0,05 yang artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan Terhadap kinerja karyawan. Jika semakin baik kepuasan kerja karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan di hotel Grand Rocky Bukittinggi

- h. Komitmen organisasi, Budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di hotel Grand Rocky Bukittinggi. Hasil uji regresi linier berganda dengan uji t diperoleh nilai sig dari variabel komitmen organisasi sebesar 0,002 < 0,05, variabel budaya organisasi sebesar 0,032 < 0,05, sedangkan variabel kepuasan kerja sebesar 0,030 < 0,05. Untuk nilai *adjusted R square* sebesar 0,135 yang artinya pengaruh (X1) komitmen organisasi, (X2) budaya organisasi, dan (X3) kepuasan kerja terhadap (Y) kinerja karyawan adalah sebesar 13,5% sedangkan sisanya 86,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2016). *Concept & indicator human resources management for management research*. Deepublish.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan indikator)* (cetakaan 2). Zafana Publishing.
- Akbar, A (2019). Kepuasan kerja dan komitmen karyawan dalam perspektif manajemen sumber daya manusia: upaya untuk menciptakan keunggulan kompetitif perusahaan. *Pustaka Taman Ilmu*.
- Amri, U., Marzuki, A., & Riyanto, S. (2017). Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan komitmen organisasi terhadap turnover intention pada head office PT. Thamrin Brothers Palembang. *Jurnal Kompetitif*, 6(1).
- Angraini, R., Parawangi, A., & Mustari, N. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Enrekang. *Review Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)* , 2 (3), 875-888.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 144–150.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9-15.
- Busro, M. (2018). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenada Media Group.
- Fikran, F., Zaitul, Z., & Mulatsih, L. S. (2023). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover intention, Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 8(12), 6965-6292.
- Grace, J., & Purnama, I. (2022). Penerapan Konsep Interior New Normal pada Lobby Hotel Ciputra Jakarta. *Mezanin*, 5(1), 125-131.
- Idayani, I. G. A., & Ningsih, L. K. (2021). Peningkatan Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Karakteristik Individu Di Hotel Aneka Lovina Villas & spa. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium*, 7(1), 69-79.
- Illfian, V. (2023). *Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Karyawan di Kyriad Hotel Bumiminang* (Doctoral dissertation, Fakultas Pariwisata dan Perhotelan).

- Lewaherilla, N. C., Wardhana, A., Kurdi, M., Rismanty, V. A., Kurniawato, D., Sari, E. J., ..& Fahmi, A. (2021). *MSDM (Kunci Keberhasilan Organisasi)*. *Media Sains Indonesia*.
- Mahardika, I. G. A. G. E., & Wibawa, I. M. A. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Autobagus Rent Car Bali* (Doctoral dissertation, Udayana University).