
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL THE ACACIA JAKARTA

Juve Ridho¹, Farida Farida^{2*}, Titin Astuti³

¹Universitas Sahid, Jakarta, juveridho10@gmail.com

²Universitas Sahid, Jakarta, farida@usahid.ac.id

³Universitas Sahid, Jakarta, titinastuti14@gmail.com

Email Korespondensi: farida@usahid.ac.id

ABSTRAK

Hotel merupakan sarana akomodasi yang banyak digunakan oleh wisatawan baik tamu wisata maupun tamu bisnis sebagai tempat menginap, menyediakan makanan dan minuman, serta fasilitas tamu lainnya. Di hotel berbintang, tamu akan mendapatkan semua kebutuhan yang diperlukan oleh mereka, contohnya Hotel The Acacia Jakarta berdiri pada tanggal 21 Juni 1996, berlokasi di Jl. Kramat Raya 73 - 81 Jakarta. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 129 karyawan, dan sampel 60 orang yang didapat menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner skala likert yang masing-masing telah diuji coba dan memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan pengujian yang digunakan yaitu uji t dan uji koefisien determinasi dengan statistik sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 20,6%, sisanya 79,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, dan lain-lain.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Hotel, Kinerja Karyawan, SDM (sumber daya manusia).

ABSTRACT

The hotel is a accommodation facility that is widely used by tourists as well as business guests as a place to stay, provide food and beverages, and other guest facilities. In a star hotel, guests will get all the needs required by them, for example Hotel The Acacia Jakarta was established on June 21, 1996, located at Kramat Raya 73 - 81 Jakarta. The purpose of this study is to analyze the influence of organizational culture on employee performance. The type of research in this study uses quantitative descriptive analysis. The population in the study was 129 employees, and a sample of 60 people was obtained using purposive sampling techniques. Data collection techniques use likert scale questionnaires that have each been tested and qualified for validity and reliability. The study used simple linear regression analysis with the test used, namely the t test and the determination coefficient test with the SPSS 29 program. The results of this study showed that organizational culture had a significant influence on employee performance with a contribution of 20.6%, with the remaining 79.4% being influenced by other variables not studied in this study such as work motivation, work environment, etc.

Keywords: Organizational Culture, Hotel, Employee Performance, Human Resources.

PENDAHULUAN

Tekanan persaingan bisnis semakin ketat karena pertumbuhan industri jasa yang cepat. Banyak perusahaan jasa di Indonesia mewajibkan karyawannya untuk meningkatkan keunggulannya dalam mencapai kinerja optimal disegala bidang. Salah satu jenis industri ialah industri jasa yang berkembang dengan pesat di Indonesia sebagai akibat dari perkembangan industri jasa yang telah masuk ke berbagai industri, seperti perhotelan, sumber daya yang sangat diperlukan oleh industri jasa dari pendidikan hingga kesehatan untuk memenuhi kebutuhan pelanggan oleh penyedia jasa.

Dalam sebuah perusahaan, instansi, atau organisasi, sumber daya manusia (SDM) adalah kunci keberhasilan sebuah perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena sebaik apapun organisasi dan sumber daya yang dimilikinya, tanpa sumber daya manusia, semua itu tidak akan berjalan dengan baik. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional diperlukan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Sebagai sebuah organisasi, setiap perusahaan memiliki budaya organisasi sendiri, budaya organisasi ini berbeda dari perusahaan ke perusahaan. Salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa yaitu hotel, menurut Firdaus & Andriani (2014) Hotel merupakan sarana akomodasi yang banyak digunakan oleh wisatawan baik tamu wisata maupun tamu bisnis sebagai tempat menginap, menyediakan makanan dan minuman, serta fasilitas tamu lainnya. Di hotel berbintang, tamu akan mendapatkan semua kebutuhan yang diperlukan oleh mereka.

Hotel The Acacia Jakarta berdiri pada tanggal 21 Juni 1996, berlokasi di Jl. Kramat Raya 73 - 81 Jakarta. Pada waktu itu diresmikan oleh Dirjen Pariwisata Bapak Andi Mapissameng. Pemilik Hotel The Acacia Jakarta adalah Bapak Robby Sumampow dengan badan hukum PT. Guntur Madu Tama, adapun sebagai manajemen operasi adalah Acacia Nusantara yang dipimpin oleh Bapak Herman Reza. Hotel The Acacia Jakarta menjalankan *standard international* untuk hotel berbintang empat dan memiliki 208 kamar. Semuanya dilengkapi dengan penyejuk udara, SLJJ dan SLI, beragam saluran televisi satelit dengan dua saluran pemutaran film, dan Internet 24 jam. Dalam upaya memuaskan tamu Hotel The Acacia Jakarta memiliki motto "*Whatever You Need Just Ask Us*" dengan kata lain "Apapun yang anda butuhkan mintalah pada kami" Lambang / Logo The Acacia Jakarta terkandung arti *Big Tree*-Pohon Besar, *Eternity*-Keabadian, Daun Acacia-Kekompakan Tim.

Hotel The Acacia Jakarta memiliki sasaran dan target keuntungan tertentu yang ingin dicapai melalui hasil kinerja karyawannya. Untuk kelancaran sasaran dan keuntungan tersebut Hotel Acacia Jakarta harus mempunyai acuan nilai-nilai, motivasi, pelatihan, dan pelaksanaan kegiatan hotel. Dalam pelaksanaan kegiatan di perusahaan yang bergerak dibidang jasa menginap, Hotel The Acacia Jakarta, tentu juga akan mengalami permasalahan-permasalahan seperti permasalahan yang dapat menghambat kinerja karyawannya.

Tabel 1. Komplain Tamu pada Hotel The Acacia Jakarta

No	Komplain Tamu	Frekuensi Komplain	Kategori Budaya Organisasi
1	Tingkatkan kebersihan di area kamar.	13	Nilai Dominan
2	Pelayanan masih lambat dan kurang responsif	10	Nilai Dominan
3	Rasa makanan kurang enak.	6	Nilai Dominan
4	Koneksi internet sangat lambat.	11	Iklim Organisasi
5	Staff hotel tidak ramah.	5	Aturan
6	Proses chek-in dan check-out sangat lambat.	6	Aturan
7	Pelayanan call center kurang baik.	4	Aturan

No	Komplain Tamu	Frekuensi Komplain	Kategori Budaya Organisasi
8	Keamanan masih kurang baik.	3	Norma

Sumber: agoda.com (2023)

Berdasarkan sumber dari agoda.com, berlokasi di Hotel The Acacia Jakarta, tahun 2023. Seperti masih terlihat komplain tamu dari bulan Januari 2023 – Desember 2023, dalam 12 bulan terakhir ini. Berdasarkan tabel 1 di atas maka dapat dilihat frekuensi komplain tamu tertinggi dalam hal tingkatkan kebersihan kamar sebesar 13 komplain dan frekuensi komplain tamu terendah dalam hal keamanan masih kurang baik sebesar 3 komplain.

Kinerja karyawan (pelayanan) dan kinerja hotel (fasilitas dan keamanan) yang rendah atau tidak maksimal di Hotel Acacia akan berdampak pada tingkat occupancy hotel sebagai salah satu indikator kepuasan tamu. Dalam operasionalnya, masih terjadi masalah kinerja karyawan yang dapat dilihat dari occupancy hotel dalam 12 bulan dari Januari 2023 – Desember 2023 di Hotel The Acacia Jakarta.

Tabel 2 Tingkat Hunian Kamar Hotel The Acacia Jakarta

Bulan	Kamar Tersedia (unit)	Kamar Terjual (unit)	Kamar Tidak Terjual (unit)	Tingkat Hunian Kamar (%)
Januari	6.417	1.723	4.694	27,52
Februari	5.796	2.504	3.292	44,33
Maret	6.417	2.887	3.530	46,12
April	6.210	1.239	4.971	20,46
Mei	6.417	1.979	4.438	31,62
Juni	6.210	2.750	3.460	44,28
Juli	6.417	2.439	3.978	38,00
Agustus	6.417	2.111	4.306	33,71
September	6.210	1.811	4.399	29,16
Oktober	6.417	2.919	3.498	45,48
November	6.210	3.615	2.595	58,21
Desember	6.417	2.477	3.875	38,60
	Rata-rata			38,12

Sumber: Hotel The Acacia Jakarta (2023)

Berdasarkan data pada tabel 2 diatas dari bulan Januari 2023 – Desember 2023 di Hotel The Acacia Jakarta, terlihat bahwa tingkat hunian kamar dalam 12 bulan mengalami fluktuasi pada setiap bulannya. *Occupancy* tertinggi terjadi pada bulan november sebesar 58,21%, sementara occupancy terendah pada bulan april sebesar 20,46%. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata occupancy di Hotel The Acacia Jakarta selama 12 bulan masih dikatakan rendah dengan hanya 38,12% dari target occupancy yang ditetapkan oleh Hotel The Acacia Jakarta sebesar 90%.

Budaya organisasi sudah lama dikenal oleh manusia namun belum disadari bahwa keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan. Nilai-nilai yang menjadi kebiasaan dalam lingkungan kerja dalam suatu organisasi disebut sebagai budaya organisasi, menurut Trigono (2014). Salah satu bentuk budaya organisasi di Hotel The Acacia Jakarta adalah 1. Seragam kerja karyawan (Aturan) dimana peraturan dan kebijakan tertulis yang telah disepakati harus dipatuhi oleh karyawan, 2. Motto hotel yaitu “Apapun yang anda butuhkan mintalah kepada kami” (Nilai Dominan) dimana nilai ini merupakan gambaran kepribadian yang ada didalam organisasi, 3. Peraturan

jam masuk kerja (Aturan) dimana prosedur tertulis yang telah disepakati dan harus dijalankan oleh karyawan, dan lain-lain.

Budaya organisasi lain yang belum menjadi perhatian karyawan adalah mengenai kehadiran kerja atau kepatuhan pada jam masuk kerja, dimana aturan dari Hotel The Acacia Jakarta ada tiga waktu kerja yaitu pagi pukul 07:00 wib dan 08:00 wib, sore pukul 15:00 wib dan malam hari pukul 23:00 wib. Dimana batas toleransi keterlambatan yang diberikan oleh pihak Hotel The Acacia Jakarta dalam hal keterlambatan yaitu lewat 5 menit dari jam operasional kerja yang sudah ditentukan oleh masing-masing department. Berikut ini merupakan data kehadiran keterlambatan karyawan dalam 12 bulan dari Januari 2023 – Desember 2023 di Hotel The Acacia Jakarta.

Tabel 3 Jumlah Keterlambatan Karyawan Hotel The Acacia Jakarta

Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja/Bln	Total Hari Kerja (Real)	Jumlah Hari Keterlambatan	Keterlambatan %
Januari	120	25	3.000	11	0,36
Februari	123	25	3.075	8	0,26
Maret	128	25	3.200	10	0,31
April	127	25	3.175	9	0,28
Mei	132	25	3.300	12	0,36
Juni	137	25	3.425	14	0,40
Juli	130	25	3.250	11	0,33
Agustus	128	25	3.200	11	0,34
September	128	25	3.200	9	0,28
Oktober	129	25	3.225	12	0,37
November	127	25	3.175	10	0,31
Desember	136	25	3.400	13	0,38
	Jumlah			130	3,98
	Rata-rata			10,83	0,33

Sumber: Hotel The Acacia Jakarta (2023)

Berdasarkan data pada tabel 3 dilihat bahwa jumlah karyawan setiap bulan berbeda yang mana hal ini dikarenakan tenaga sdm disesuaikan dengan kebutuhan hotel. Selama kurun waktu satu tahun, presentase keterlambatan dinilai baik karena dibawah standar presentase yang diterapkan oleh hotel Acacia yaitu 10%. Jumlah hari keterlambatan tertinggi terjadi pada bulan juni sebesar 14 hari dengan presentase 0,40%, sementara keterlambatan terendah terjadi pada bulan februari sebesar 8 hari dengan presentase 0,26% dan jumlah total hari keterlambatan selama 12 bulan yaitu 130 hari dengan jumlah presentase keterlambatan yaitu 3,98%.

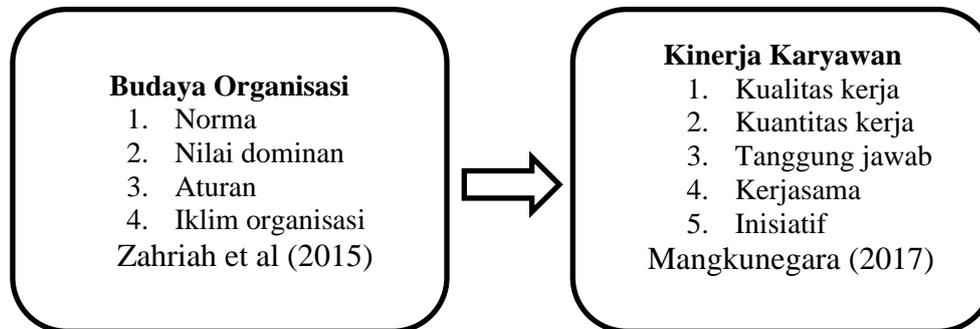
Dengan demikian, dibutuhkan peningkatan nilai-nilai untuk mendorong perubahan budaya kerja di dalam organisasi. Ini akan mendorong sikap dan perilaku yang kuat untuk meningkatkan kinerja hotel. Maka dengan ini, guna mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawannya, maka penulis meneliti dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel The Acacia Jakarta”.

Menurut Sutrisno (2018), budaya organisasi didefinisikan sebagai kumpulan nilai, asumsi, keyakinan, dan norma yang telah disepakati dan ditiru oleh setiap individu yang bekerja didalam organisasi. Nilai-nilai ini digunakan sebagai pedoman atau dasar perilaku untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi organisasi. Karena budaya organisasi mempengaruhi semua tindakan dan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2014) ialah hasil kerja baik hasil kualitas maupun kuantitas yang diraih oleh seseorang dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dalam upaya memaksimalkan kinerja karyawan,

perusahaan harus mampu mengkoordinasikan dan memantau pekerjaannya untuk memaksimalkan seluruh keterampilan yang dimilikinya. Kinerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh banyak faktor yang berbeda, misalnya gaya kepemimpinan atau budaya organisasi.

Berdasarkan dari teori dan penelitian terdahulu yang dikemukakan, dapat digambarkan kerangka pemikiran yang dijadikan dasar pemikiran dalam penelitian ini.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran
Sumber: Konsep penelitian oleh peneliti

Berdasarkan pada kerangka pemikiran diatas, maka penelitian dapat merumuskan suatu hipotesis sebagai berikut: “Diduga bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel The Acacia Jakarta.”

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan desain penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan dua variabel yaitu variabel independen (budaya organisasi) dan variabel dependen (kinerja karyawan), dimana untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel The Acacia Jakarta. Melalui penelitian deskriptif kuantitatif ini peneliti menggunakan kuesioner mengenai budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang telah diisi oleh karyawan dan pimpinan Hotel The Acacia Jakarta. Analisa data yang terkumpul dengan aplikasi statistik sederhana.

Sumber dan Teknik Perolehan Data

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber data yaitu para responden. Data primer didapatkan dengan cara melakukan penyebaran kuesioner mengenai budaya organisasi dan kinerja karyawan pada Hotel The Acacia Jakarta, sebagai berikut:

- Budaya Organisasi terdiri dari 12 pernyataan yang akan diisi oleh 60 karyawan Hotel The Acacia Jakarta, seperti: karyawan tetap dan karyawan kontrak.
- Kinerja Karyawan terdiri dari 15 pernyataan yang akan diisi oleh 8 pimpinan per department (1 *Human Resources Manager* dan 7 *Supervisor*) yang akan menilai kinerja karyawan Hotel The Acacia Jakarta.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung. Contohnya: jumlah keterlambatan karyawan, jumlah tingkat hunian kamar, dan guest review di Hotel The Acacia Jakarta.

Teknik Pengambilan Data

Teknik pengumpulan data penelitian ini didapatkan dengan cara melakukan penyebaran kuesioner mengenai budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel

The Acacia Jakarta dalam bentuk *google form* yang disebarakan kepada karyawan Hotel The Acacia Jakarta.

Jawaban dari pernyataan Kuesioner mengenai budaya organisasi dan kinerja karyawan menggunakan skala pengukuran yaitu dengan skala likert. Karyawan dan pimpinan diminta untuk memberikan penilaian dengan nilai skala terendah yaitu satu sampai nilai skala tertinggi yaitu lima.

Populasi dan Sampel

1. Populasi dalam penelitian ini populusasinya adalah seluruh karyawan Hotel The Acacia Jakarta sebanyak 129.
2. Sampel penelitian ini menggunakan rumus slovin, teknik pengambilan sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi (129)

e = Batas kesalahan yang ditoleransi (0,1)

$$n = \frac{129}{1 + 129(0,1)^2}$$

$$n = \frac{129}{2,29}$$

$$n = 56,33 = 60$$

Berdasarkan rumus slovin diatas maka jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini sebanyak 56,33 orang yang dibulatkan menjadi 60 orang. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling, yaitu teknik penentuan sampel dengan melakukan pertimbangan tertentu secara sengaja. Dengan kriteria sebagai berikut: Karyawan tetap dan karyawan kontrak.

Tabel 4 Department yang Dijadikan Sebagai Sampel

No	Department	Jumlah karyawan	Penilaian Kinerja
1	Human Resources Department	1	Human Resources Manager
2	Housekeeping	13	Supervisor Housekeeping
3	F&B Service	10	Supervisor F&B Service
4	F&B Product	12	Supervisor F&B Product
5	Front Office	8	Supervisor Front Office
6	Accounting	7	Supervisor Accounting
7	Sales & Marketing	4	Supervisor Sales & Marketing
8	Engineering	5	Supervisor Engineering
Total Karyawan		60	

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan tabel 5 hasil keseluruhan penilaian responden terhadap variabel budaya organisasi pada Hotel The Acacia Jakarta dapat dilihat bahwa rerata keseluruhan sebesar 4,74 dinilai sangat kuat. Adapun pernyataan tertinggi sebesar 4,95 terdapat pada pernyataan perusahaan mempunyai aturan tentang kehadiran dan hak cuti yang terdapat pada dimensi Nilai Dominan. Hal ini dapat diartikakan bahwa aturan tentang kehadiran dan hak cuti yang sudah dibuat oleh pimpinan perusahaan dapat disetujui dan dijalankan dengan sangat baik

oleh semua karyawan yang bekerja.

Tabel 5 Hasil Rekapitulasi Penelitian Karyawan Terhadap Budaya Organisasi Pada Hotel The Acacia Jakarta

No	Pernyataan	Dimensi	Jumlah	Rata-Rata	Interpretasi
1	Keterbukaan menyampaikan pendapat didalam rapat untuk memberikan masalah, saran, dan pendapat	Norma	286	4,76	Sangat Kuat
2	Karyawan diberikan kesempatan mendiskusikan hasil penilaian kerja		281	4,68	Sangat Kuat
3	Menjalin suasana kekeluargaan dengan merayakan momen tertentu dari perusahaan atau karyawan (ultah perusahaan, ultah karyawan, farewell party, kenaikan jabatan)		287	4,78	Sangat Kuat
Rerata Norma				4,74	Sangat Kuat
4	Perusahaan mempunyai sop (produk dan pelayanan)	Nilai Dominan	276	4,60	Sangat Kuat
5	Perusahaan mempunyai aturan tentang kehadiran dan hak cuti		297	4,95	Sangat Kuat
6	Perusahaan mempunyai prosedur berinteraksi antara pimpinan dengan karyawan, karyawan dengan pimpinan, karyawan dengan tamu		285	4,75	Sangat Kuat
Rerata Nilai Dominan				4,76	Sangat Kuat
7	Mengutamakan kejujuran dalam hal berperilaku diwaktu bekerja	Aturan	292	4,68	Sangat Kuat
8	Sopan santun kepada sesama rekan kerja dan tamu		293	4,88	Sangat Kuat
9	Disiplin dalam hal kehadiran tepat waktu, pulang dengan tugas yang sudah diselesaikan, penggunaan seragam yang sudah ditentukan		291	4,85	Sangat Kuat
Rerata Aturan				4,80	Sangat Kuat
10	Mengadakan meeting sebelum event dilaksanakan	Iklim Organisasi	282	4,70	Sangat Kuat
11	Karyawan yang mengerjakan tugas diluar jam kerja harus dengan persetujuan dari atasan		268	4,46	Sangat Kuat
12	Saling menghormati dan menjaga privasi antara sesama rekan kerja dan pimpinan		293	4,88	Sangat Kuat
Rerata Iklim Organisasi				4,68	Sangat Kuat
Rerata Keseluruhan				4,74	Sangat Kuat

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner 2024

Adapun pernyataan terendah pada variabel budaya organisasi terdapat pada pernyataan karyawan yang mengerjakan tugas diluar jam kerja harus dengan persetujuan dari atasan sebesar 4,46 yang terdapat pada dimensi Iklim Organisasi. Pimpinan harus memperbaiki budaya organisasi dalam menjaga iklim organisasi yaitu bahwa karyawan yang ingin melanjutkan tugas diluar pada jam kerjanya harus mendapatkan persetujuan terlebih dahulu dari atasan department yang bersangkutan.

Berdasarkan hasil kuesioner tersebut, untuk menjawab rumusan masalah “Bagaimana tanggapan responden mengenai budaya organisasi di Hotel The Acacia Jakarta ?” dapat disimpulkan bahwa pada variabel budaya organisasi diperoleh rata-rata 4,74 yang dapat diartikan karyawan menilai budaya organisasi di Hotel The Acacia Jakarta sangat baik.

Tabel 6. Hasil Rekapitulasi Penelitian Pimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel The Acacia Jakarta

No	Pernyataan	Dimensi	Jumlah	Rata-Rata	Interpretasi
1	Karyawan dapat melaksanakan tugas dengan tepat (sesuai yang diberikan oleh pimpinan)	Kualitas Kerja	280	4,66	Sangat Baik
2	Karyawan tekun dan teliti saat mengerjakan tugas yang diberikan oleh pimpinan		272	4,53	Sangat Baik
3	Karyawan bekerja sesuai SOP		287	4,78	Sangat Baik
Rerata Kualitas Kerja				4,68	Sangat Baik
4	Karyawan mampu mencapai target yang sudah dibebankan oleh pimpinan	Kuantitas Kerja	271	4,51	Sangat Baik
5	Karyawan mampu menyelesaikan tugas tambahan dengan baik		273	4,55	Sangat Baik
6	Karyawan bersedia bekerja di hari libur (nasional dan <i>weekend</i>)		266	4,43	Sangat Baik
Rerata Kuantitas Kerja				4,49	Sangat Baik
7	Karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang sudah diberikan	Tanggung Jawab	284	4,73	Sangat Baik
8	Karyawan sangat disiplin dalam bekerja		278	4,63	Sangat Baik
9	Karyawan bersedia bekerja diluar jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan		279	4,65	Sangat Baik
Rerata Tanggung Jawab				4,67	Sangat Baik
10	Karyawan dapat berkoordinasi dengan baik dengan sesama rekan kerja dan pimpinan	Kerja Sama	284	4,73	Sangat Baik
11	Karyawan berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja dan pimpinan		284	4,73	Sangat Baik
12	Karyawan dapat bekerja secara tim dalam suatu pekerjaan		286	4,76	Sangat Baik
Rerata Kerja Sama				4,74	Sangat Baik
13	Karyawan dapat bekerja secara mandiri dan memiliki solusi	Inisiatif	275	4,58	Sangat Baik
14	Karyawan selalu mempunyai inisiatif dalam bekerja		269	4,48	Sangat Baik
15	Karyawan mampu bekerja secara kreatif dan inovatif (membuat barang misal gambar, pamflet, hiasan, dll atau cara kerja)		263	4,38	Sangat Baik
Rerata Inisiatif				4,48	Sangat Baik
Rerata Keseluruhan				4,61	Sangat Baik

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner (2024)

Berdasarkan tabel 6 hasil keseluruhan penilaian responden terhadap variabel kinerja karyawan pada Hotel The Acacia Jakarta dapat dilihat bahwa rerata keseluruhan sebesar 4,61 dinilai sangat baik. Adapun pernyataan tertinggi sebesar 4,78 terdapat pada pernyataan karyawan bekerja sesuai SOP pada dimensi Kualitas Kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan sudah berkerja dengan sangat baik, sesuai dengan standar operasional prosedur yang sudah diterapkan oleh pimpinan perusahaan, contohnya seperti karyawan berkoordinasi dan berkomunikasi dengan baik sesama rekan kerja, pimpinan, dan tamu.

Adapun pernyataan terendah pada variabel kinerja karyawan terdapat pada pernyataan karyawan mampu bekerja secara kreatif dan inovatif (membuat barang misal gambar, pamflet, hiasan, dll atau cara kerja) sebesar 4,38 pada dimensi Inisiatif. Hal ini dapat diartikan bahwa pimpinan perlu memperbaiki kinerja karyawan Hotel The Acacia Jakarta dalam hal inisiatif kerja yaitu dalam bekerja secara kreatif dan inovatif. Misalnya banyak mencari atau melihat contoh-di internet atau pengajaran dan pelatihan dalam menghias ruangan/hotel, pembuatan pamflet/gambar untuk kegiatan tertentu serta inovasi dalam bekerja.

Berdasarkan hasil kuesioner tersebut, untuk menjawab rumusan masalah “Bagaimana kinerja karyawan di Hotel The Acacia Jakarta?” dapat disimpulkan bahwa pada variabel kinerja karyawan diperoleh rata-rata 4,61 yang dapat diartikan kinerja karyawan pada Hotel The Acacia Jakarta sangat baik.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis ini dilakukan untuk dapat menguji bagaimana budaya organisasi (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel The Acacia Jakarta dengan menggunakan persamaan regresi. Hasil analisis linear sederhana terdapat pada tabel di bawah ini:

Tabel 7. Hasil Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,405	,300		11,347	<,001
	Rata-Rata X	,244	,063	,454	3,880	<,001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 29 (2024)

Berdasarkan pada gambar 2 terdapat hasil analisis uji regresi linear sederhana dari penelitian ini, maka dengan begitu didapatkan persamaan dari regresi linear sederhana di bawah ini:

$$Y = \alpha + \beta X + \varepsilon$$

$$Y = 3,405 + 0,244X$$

Dari adanya persamaan regresi linear sederhana tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Koefisien konstanta bernilai positif yaitu sebesar 3,405 yang artinya jika tidak terdapat budaya organisasi (X) maka kinerja karyawan (Y) akan tetap sebesar 3,405 (cukup baik).
- Koefisien regresi budaya organisasi (X) sebesar 0,244 yang artinya apabila budaya organisasi (X) mengalami peningkatan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,244.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengukur hubungan antara dua variabel atau lebih dan untuk menunjukkan apakah terdapat hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Penelitian ini menggunakan Uji T untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,405	,300		11,347	<,001
	Rata-Rata X	,244	,063	,454	3,880	<,001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 29 (2024)

Berdasarkan gambar 3 diketahui bahwa nilai signifikan untuk pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y adalah sebesar 0,01 yang berarti $< 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh antara budaya organisasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel The Acacia Jakarta.

Karya ilmiah ini bisa memperkuat penelitian terdahulu, dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di The Axana Hotel Padang” bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 6,2% sedangkan 93,8% ditentukan oleh faktor lain Susiani et al (2019). Selain itu, sejalan dengan penelitian Bolung et al (2021) dan Vivianie et al (2023). Hasil penelitian ini juga membantah atau tidak sejalan dengan penelitian terdahulu, dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau No. 17 Medan” bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada RS Putri Hijau, Girsang (2019).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi dilakukan bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut ini adalah hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini:

Tabel 9. Hasil Uji Koefisiensi Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,454 ^a	,206	,192	,11519

a. Predictors: (Constant), Rata-Rata X

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 29 (2024)

Berdasarkan gambar 4 diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,206. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X) bisa memperjelas variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 20,6%, sedangkan sisanya sebesar 79,4% dapat diperjelas atau ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini misalnya lingkungan kerja, motivasi kerja, kompensasi, pelayanan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan serta hasil dari penelitian pada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel The Acacia, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Menurut tanggapan responden budaya organisasi dikategorikan sangat kuat dengan

nilai rata-rata sebesar 4,74, hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi mampu memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Menurut tanggapan responden kinerja karyawan dikategorikan sangat baik dengan nilai rata-rata sebesar 4,61, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan mampu mempertahankan kinerja dengan sangat baik sehingga pimpinan merasa puas. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 20,6% dan sisanya 79,4% merupakan variabel yang tidak diteliti pada penelitian ini. Saran untuk penelitian selanjutnya, disarankan peneliti menggunakan variabel lainnya seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, gaya manajemen atau dengan metode dan periode penelitian yang berbeda supaya bisa mempengaruhi serta memperjelas variabel kinerja karyawan sehingga hasilnya bisa lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Bolung, M. F. . S. E. . & M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Desa Wisata TMII Jakarta. *Jurnal Manajemen*, 17(2), 141–154.
- Firdaus, R. . & A. R. (2014). *Peranan Cook Di Event Kitchen Hotel Hyatt Regency Bandung*. 1(1), 1–8.
- Girsang, W. S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau No. 17 Medan. *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 4(2), 159–170.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosda.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (7th ed.). PT Refika aditama.
- Susiani., & S. H. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di The Axana Hotel Padang. *Jurnal Penelitian Sosial Dan Politik*, 8(2), 98–104.
- Sutrisno, E. (2018). *Budaya Organisasi*. Prenadamedia Group.
- Trigono. (2014). *Budaya Kerja: Menciptakan Lingkungan yang kondusif untuk meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Golden Terayon.
- Vivianie, L., Prakoso. A. A., & Vitriantoro. P.N . (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Hotel Bintang 4 di Grand Inna Malioboro. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(7), 2686–2693.
- Zahriah, U. W., Utami. H. N., & Ruhana. I. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 2(1), 1–7.