

Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Desa Wisata TMII Jakarta

Federic Mario Bolung¹, Endri Sentosa², Marnis³

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, UPI YAI, Indonesia

³ Fakultas Teknik, UPI YAI, Indonesia

E-mail : gesawan@gmail.com¹, esanuansa63@gmail.com²

Received 06 August 2021/accepted 06 September 2021 /available online 07 September 2021

Article type: Research Article

DOI: <http://dx.doi.org/10.47313/oikonomia.v17i2.1261>

ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, pengembangan karir, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan hotel desa wisata TMII Jakarta. **Metodologi** Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 95 responden yang merupakan karyawan Hotel Desa Wisata TMII Jakarta. Teknik analisis dengan regresi berganda. **Temuan** Ketiga variabel budaya organisasi, pengembangan karir dan komitmen organisasi baik secara parsial atau bersama-sama terbukti berpengaruh terhadap kinerja. **Saran** Perusahaan perlu memperhatikan pengembangan karir karyawan karena ini terbukti paling signifikan.

Kata kunci: Budaya Organisasi; Kinerja Karyawan; Komitmen Organisasi; Pengembangan Karir.

ABSTRACT

Purpose The purpose of this study was to determine the effect of organizational culture, career development, and organizational commitment on the performance of hotel employees at the tourist village of TMII Jakarta. **Methodology** The data collection method used was a questionnaire. The number of samples used as many as 95 respondents who are employees of the Hotel Desa Wisata TMII Jakarta. Analysis technique with multiple regression. **Findings** The three variables of organizational culture, career development and organizational commitment either partially or jointly proved to have an effect on performance. **Suggestion** Companies need to pay attention to employee career development because this has proven to be the most significant.

Keywords: Career Development; Employee Performance; Organizational Commitment; Organizational Culture.

PENDAHULUAN

Kesuksesan suatu organisasi tidak terlepas dari bagaimana mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia yang dimilikinya dengan baik, sehingga menjamin kelancaran jalannya operasi organisasi. Kesuksesan sebuah organisasi tidak terlepas dari pengelolaan yang baik yang mana pengelola

merupakan sumber daya manusia sehingga diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang benar dan baik. Namun, tidak semua sumber daya manusia disetiap organisasi memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya. Sumber daya manusia adalah faktor penggerak perusahaan untuk mencapai tujuannya sehingga mampu bersaing secara global. Sumber daya manusia yang profesional dan ahli dalam bidangnya dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan, sehingga memudahkan dalam pencapaian tujuan.

Karyawan yang memiliki komitmen tinggi dapat meningkatkan kinerjanya dan selalu menjaga nama baik organisasi. Komitmen karyawan yang masih rendah juga dapat berdampak pada penurunan kualitas kinerja karyawan. Jika kinerja karyawan mengalami penurunan, maka hal ini juga akan berdampak pada jenjang karir karyawan. Dengan adanya kebijakan yang diberikan pemimpin dalam mendorong tercapainya kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memacu budaya organisasi, komitmen karyawan, dan pengembangan karir. Jika budaya organisasi bagus, komitmen karyawan juga tinggi, dan adanya karir yang jelas yang sesuai dengan keinginan karyawan, maka kinerja karyawan dalam jangka panjang akan dapat meningkat.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan peneliti pada Hotel Desa Wisata, diketahui bahwa masih terdapat permasalahan yakni kurang optimalnya kinerja karyawan. Kinerja yang baik yaitu dilakukan secara optimal oleh seorang karyawan, upaya dalam mengukur dan memperoleh kinerja yang baik dan berkualitas dari seorang karyawan, maka perusahaan perlu untuk melakukan berbagai ketentuan-ketentuan yang terikat dalam satu kesatuan yaitu budaya organisasi, komitmen karyawan, dan pengembangan karir.

Budaya perusahaan itu merupakan hal yang perlu dilakukan oleh perusahaan karena budaya akan selalu berhubungan dengan kehidupan perusahaan. Budaya organisasi tidak akan berjalan sesuai dengan harapan tanpa adanya rasa komitmen yang timbul dari dalam diri seorang karyawan. Budaya organisasi dipercaya memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian telah mengungkapkan hal yang sama bahwa pelaksanaan budaya organisasi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan (Ainanur dan Tirtayasa, 2018; Hidayat, Tanjung dan Juliandi, 2020; Putra dkk., 2019). Tetapi masih terdapat gap dalam penelitian ini, karena beberapa penelitian mengungkapkan hasil yang berkebalikan, yaitu budaya organisasi tidak berpengaruh atau berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Lina, 2014; Maabuat, 2016).

Pengembangan karir sebagai proses yang mempengaruhi perilaku karir individu dan intervensi dalam perilaku karir seseorang. Yang mana merupakan kegiatan manajemen SDM untuk mengintervensi perilaku karir

seseorang yang memiliki tujuan meningkatkan efektivitas terlaksananya pekerjaan oleh para pekerja agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan bisnis organisasi. Terdapat beberapa penelitian yang tidak memberikan hasil yang mendukung bahwa pengembangan kinerja berpengaruh terhadap kinerja. Dengan kata lain, pengembangan karir berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Putri dan Ratnasari, 2019).

Komitmen sumber daya manusia yang tinggi akan meningkatkan produktivitas-produktivitas organisasi, menurunkan tingkat keluar masuknya sumber daya manusia, serta meningkatkan kualitas manajerial organisasi. Komitmen organisasional yang sering terbagi menjadi tiga bagian yaitu afektif, *continuance*, dan normatif dipercaya memberikan efek positif bagi kinerja karyawan. Penelitian telah mengungkapkan bahwa komitmen memiliki pengaruh positif bagi kinerja karyawan (Nainggolan, sisahaan dan Nainggolan, 2020). Berbeda dengan hasil penelitian Putra dkk. (2019) yang mengungkapkan bahwa komitmen tidak berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja.

Permasalahan yang terjadi pada kinerja karyawan diatas dapat menjadi koreksi bagi perusahaan dalam mengatasi kinerja karyawan yang kurang optimal. Yang mana menurut observasi, pengembangan karir sudah dilaksanakan dengan baik, dan upaya untuk meningkatkan komitmen dan pelaksanaan budaya organisasi sudah dijalankan oleh perusahaan tetapi kinerja malah menurun. Oleh karena itu, hal ini menjadi gap penelitian ini. Gap penelitian ini selain dari gap teori penelitan terdahulu juga gap dari praktek dan teori yang masih terdapat kesenjangan. Selanjutnya tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial, sehingga diambil dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi, pengembangan karir dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawannya.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Budaya Organisasi

Dalam kehidupan masyarakat sehari-hari tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan. Budaya tercipta oleh masyarakat yang bersangkutan, baik keluarga, organisasi, bisnis maupun bangsa. Budaya membedakan masyarakat satu dengan masyarakat yang lain. Budaya organisasi adalah istilah yang mengacu pada budaya yang berlaku didalam suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi berkaitan erat dengan adanya nilai dan simbol yang telah dipatuhi sebagai pedoman untuk pemecahan masalah serta mampu mendorong perilaku kinerja karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

Budaya organisasi menurut (Luthans, 2011), sebagai mengakui pentingnya norma-norma dan nilai-nilai bersama yang memandu perilaku peserta organisasi. Juga menurut Robbins dan Judge (2015) budaya

organisasi adalah sistem makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota untuk membedakan satu organisasi dengan organisasi lain. Luthans (2011) juga menjelaskan bahwa budaya organisasi terdiri dari enam karakteristik yaitu, keteraturan perilaku yang diamati, norma, nilai-nilai dominan, aturan, filsafat, dan iklim organisasi.

Budaya organisasi dalam perusahaan harus dibentuk dengan adanya pengukuran indikator-indikator yang bertujuan untuk dapat memajukan kinerja karyawan. Robbin dan Judge (2015) mengemukakan terdapat tujuh indikator budaya organisasi, diantaranya : inovasi dan pengambil resiko, memperhatikan detail, orientasi pada hasil, orientasi pada orang, orientasi pada tim, keagresifan dan stabilitas. Pengukuran budaya organisasi dapat dibuktikan dengan beberapa indikator yang telah diuraikan diatas, hal ini nantinya dapat membantu karyawan dalam kinerjanya.

Menurut (Gibson, 2011) mengelompokkan budaya organisasi ke dalam empat bagian yaitu, budaya birokrasi yaitu merupakan kondisi budaya yang perlu koordinasi, taat pada perintah. dan taat pada aturan. Budaya kewirausahaan yaitu merupakan budaya yang memberikan kebebasan berpikir, Kebebasan berpendapat, dan kebebasan inovatif dalam bekerja. Ketiga, budaya *clan* yaitu budaya ini berorientasi pada saling keterbukaan, saling menghargai, dan saling membantu dan kebersamaan. Keempat, budaya *market* budaya yang menekankan pada keuntungan dan persaingan untuk mendapatkan yang terbaik.

Pengembangan Karir

Seorang karyawan yang bekerja pada akhirnya akan memikirkan karir yang ingin dicapainya selama bekerja. Untuk mencapai karir yang diinginkan perlu direncanakan secara matang. Menurut Handoko (2014) mengemukakan bahwa karir adalah seluruh pekerjaan (jabatan) yang dipegang selama kehidupan seseorang. Handoko (2014) mengemukakan ada 3 indikator pengukuran dalam pengembangan karir, yaitu : pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja.

Komitmen organisasi

(Gibson, 2011) Komitmen organisasi adalah perasaan identifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap organisasi. Menurut (Luthans, 2011) Komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan dan proses berkelanjutan dari seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya.

Kinerja Karyawan

Menurut Rivai & Sagala (2009) mengatakan bahwa kinerja adalah sebagai berikut: “Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati

bersama”. Dengan demikian kinerja karyawan adalah hasil yang telah ditentukan sebelumnya dengan target yang telah ditentukan dalam rangka untuk meningkatkan dan memajukan perusahaan.

Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Budaya yang kuat dipercaya dapat memberikan pengaruh melebihi dari pengaruh laiseperti struktur organisasi, alat analisis keuangan, kepemimpinan dan lainnya, yang mana pengaruh budaya yang kuat dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja individu (Kotter dan Heskett, 1997). Budaya organisasi yang mudah menyesuaikan dengan perubahan jaman (adaptif) adalah yang dapat meningkatkan kinerja. Sesuai dengan teori perilaku organisasi, budaya organisasi yang kuat mampu mengantarkan kepada peningkatan kinerja karyawan (Windayanti, Sumbogo, dan Adiyasa, 2019). Penelitian-penelitian telah banyak mengungkapkan akan hubungan hal ini. Hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan merupakan hal yang positif (Arif, 2019). Penelitian lain juga menyebutkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi secara positif terhadap kinerja pegawai (Maharani dan Efendi, 2017; Sugiono dan Rachmawati, 2019; Syukur, 2019).

H1: Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Desa Wisata.

Hubungan pengembangan karir terhadap Kinerja

Pengembangan karir bertujuan mendorong dan membangun jalur karir bagi karyawan dengan cara yang beragam, yang mana dengan adanya pengembangan, maka aktivitas pengembangan itu akan memberikan hal yang positif bagi sikap karir karyawan yang pada akhirnya akan membawa hal yang positif bagi kinerja karyawan (Ali, Mahmood, dan Mehren, 2019). Penelitian yang dilakukan oleh Ali, Mahmood, dan Mehren, (2019) mendapatkan hasil bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan lebih lanjut pengembangan karir memediasi hubungan perencanaan suksesi dengan kinerja karyawan. Beberapa penelitian lain juga menunjukkan hal yang sama yaitu, pengembangan karir yang ditingkatkan maka akan meningkatkan pula kinerja karyawan (Manggis, Yuesti, dan Sapta, 2018).

H2: Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Desa Wisata

Hubungan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

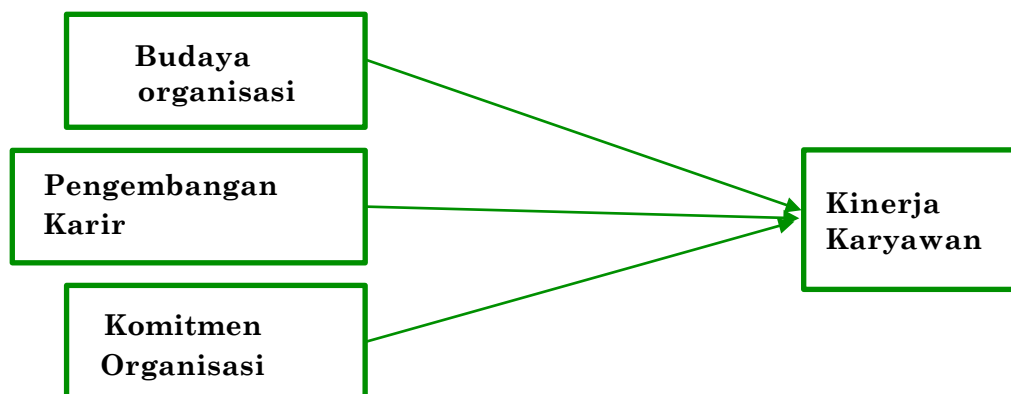
Komitmen organisasional yang dipegang oleh karyawan sering pula disebut dengan loyalitas memiliki peranan yang sangat penting di dalam organisasi. Hal ini membuat para karyawan ingin tetap bekerja di dalam perusahaan, dan merangsang kekuatan untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan karena rasa kewajiban dan kesadaran dan akan cinta terhadap perusahaan. Komitmen memberikan pengaruh tidak hanya pada peningkatan kinerja tetapi mampu menurunkan keinginan atau keluarnya karyawan dari perusahaan. Didasarkan

keinginan untuk terikat pada organisasi, kebutuhan rasional dan berdasarkan norma yang ada. Meningkatkan kembali komitmen organisasional pada diri karyawan dengan memberikan pelatihan, sehingga karyawan bisa lebih memiliki rasa keterikatan dan rasa ingin ikut memajukan perusahaan agar perusahaan menjadi lebih baik lagi dan visi-misi serta tujuan perusahaan dapat tercapai. Penelitian terdahulu telah banyak menguji hubungan dan pengaruh komitmen pada kinerja dan kebanyakan hasil menyatakan hal yang positif dan signifikan (Maharani dan Efendi, 2017).

H3 : Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Desa Wisata.

Model Penelitian

Menurut Sugiyono (2014), bahwa secara teoritis kerangka konsep menghubungkan antara variabel independent dengan dependent. Kerangka ini diambil berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu sehingga terbentuk susunan kerangka konseptual seperti dibawah ini, dimana kerangka pemikiran ini pun disusun berdasarkan hasil pada telaah teoritis dan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh para peneliti lainnya.



Gambar 1. Model Penelitian

METODOLOGI

Sampel dan Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2012:3) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah dalam penelitian berarti bahwa penelitian didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu rasional, empiris dan sistematis. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012:11) Metode deskriptif kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat uantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang elah

ditetapkan. Jenis penelitian yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif. Data penelitian ini yaitu sumber data primer yang dimana data diperoleh dengan melakukan observasi, wawancara serta penyebaran kuesioner dengan menggunakan instrumen penelitian skala likert.

Dalam penelitian ini, populasi yang diambil dari karyawan tetap Hotel Desa Wisata yang berjumlah 115. Teknik sampel, dengan mempergunakan sensus yaitu semua populasi menjadi sampel dalam penelitian ini. Yaitu karyawan yang berjumlah 115. Penelitian ini dilakukan dalam masa pandemic, sehingga kuisisioner dikirimkan kepada karyawan tetap Hotel Wisata. dalam bentuk *google form*. Penyebaran kuisisioner sesuai dengan sampel yang berjumlah 115 orang responden. Kuisisioner yang dikirim ke 115 karyawan Hotel Desa Wisata, total kuisisioner yang dikembalikan hanya 98 kuisisioner, sedangkan 3 kuisisioner kurang lengkap pengisiannya, sehingga kuisisioner yang layak di proses dalam program SPSS hanya 95 responden.

Pengukuran

Instrument yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan kuisisioner. Kuisisioner dengan skala likert yang menyatakan sangat tidak setuju=1, tidak setuju=2, netral=3, setuju=4, dan sangat setuju=5. Semua pengukuran telah melalui uji validitas dengan analisis faktor dan melalui tahapan pengujian reliabilitas dengan Cronbach Alpha. Yang mana semuanya telah terpenuhi dan layak.

Analisis Data

Penelitian ini hendak menguji pengaruh secara parsial dan bersama-sama ketiga variabel budaya organisasi, pengembangan karir dan komitmen terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu digunakan analisis regresi berganda dengan SPSS 25.

HASIL

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas budaya organisasi, pengembangan karir, dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis terdapat pada tabel 1 berikut.

Nilai korelasi antara budaya organisasi, pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan adalah 0,701 yang berarti Budaya Organisasi (X1) Pengembangan Karir (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) mempunyai hubungan korelasi yang sangat kuat dan positif.

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (Adjust R Square) adalah sebesar 0,475. Artinya, Kinerja Karyawan (Y) dikontribusikan (sumbangan) senilai 47,5% oleh Budaya Organisasi (X1), Pengembangan Karir (X2) Komitmen

Organisasi (X3). Sisanya sebesar 52,5% (100%-47,5%) adalah kontribusi variabel lain di luar variabel yang digunakan.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	B	t	sig	keterangan
Konstanta		3,502	0,001	
Budaya Organisasi	0,253	2,512	0,014	didukung
Pengembangan Karir	0,365	3,369	0,001	didukung
Komitmen	0,196	2,053	0,043	didukung
R	0,701			
Adj R ²	0,475			
F	9,531		.000	

(Sumber: Data diolah, 2020)

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (motivasi kerja, iklim organisasi dan pengembangan karir) secara simultan atau bersamaan terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Berikut hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 20.0. Sehingga dihasilkan persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 1,368 + 0,214 X_1 + 0,329 X_2 + 0,172 X_3$$

Uji Goodness of Fit Uji Statistik F (Anova Test)

Menurut Ghozali, Imam (2011: 97), Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari Goodness of Fitnya. Secara Statistik, setidaknya dapat diukur dari nilai statistik T, nilai statistik F, dan nilai koefisien determinasi. Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak). Sebaliknya disebut tidak signifikan bila uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima.

Uji simultan dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel terikat. Pengujian yang dilakukan menggunakan Uji F. jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), yang berarti semua variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

Dari hasil uji Anova atau F test pada tabel diatas didapat nilai F_{hitung} sebesar 29,302 dan nilai F_{tabel} 2,701 dengan tingkat keyakinan 95% (menggunakan %5), df_1 (jumlah variable - 1) = 3, df_2 (n - k - 1) = (95 - 3 - 1) = 91. Jadi diperoleh hasil F_{tabel} sebesar 2,701. Maka dapat dikatakan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $29,302 > 2,70$. Sehingga dapat diartikan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan, atau dapat

dikatakan bahwa budaya organisasi, pengembangan karir dan komitmen organisasi (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Secara parsial, pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t-test. Menurut Ghozali (2011: 98) “uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas /independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen”. Menurut Ghozali (2011:99), uji t dilakukan dengan membandingkan signifikansi *thitung* dengan t tabel.

Berdasarkan Output SPSS bahwa uji t untuk budaya organisasi diperoleh nilai 2,512 (bernilai positif). Sehingga diketahui bahwa hasil t hitung >t tabel dan didapat notasi (2,512>1,986). Jadi dapat dikatakan bahwa Ho1 ditolak dan Ha 1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. H1 diterima, dengan arti ketika budaya organisasi ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Sedangkan untuk variabel pengembangan karir menunjukkan bahwa uji t untuk pengembangan karir diperoleh nilai 3,369 (bernilai positif). Sehingga diketahui bahwa hasil *t Hitung* >*t tabel* dan didapat notasi 3,369>1,986). Jadi dapat dikatakan bahwa Ho2 ditolak dan Ha2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka Hipotesis H2 terkonfirmasi diterima.

Variabel komitmen organisasi menunjukkan bahwa uji t untuk variable ini diperoleh nilai 2,053 (bernilai positif), sedangkan . t tabel sebesar 1,986. Sehingga diketahui bahwa hasil t hitung >t tabel dan didapat notasi (2,053>1,986). Jadi dapat dikatakan bahwa Ho 3 ditolak dan Ha3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis 3 dengan pernyataan Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Desa Wisata, diterima.

PEMBAHASAN

Penelitian ini yang bertujuan menganalisis dan menguji pengaruh ketiga variabel yaitu budaya organisasi, pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Hotel Desa Wisata, terbukti terkonfirmasi memiliki pengaruh. Pengaruh secara parsial dan secara simultan terkonfirmasi. Hal ini memberikan arti bahwa ketiga variabel ini memang merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. hal ini juga didukung oleh penelitian lain yang mengungkapkan hasil bahwa budaya organisasi, pengembangan karir dan komitmen terhadap kinerja karyawan (Tiyanti, Wilujeng, dan Graha, 2021). Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan maka perlu ditingkatkan budaya organisasi, pengembangan karir dan komitmen organisasi.

Gibson (2011) menyatakan bahwa Organisasi dapat mencapai efektivitas hanya ketika karyawan berbagi nilai. Dengan demikian, penting untuk merekrut, memilih, dan mempertahankan karyawan yang nilainya paling sesuai dengan nilai perusahaan. Hal ini mendukung hasil penelitian ini, budaya yang merupakan nilai-nilai yang dibagikan kepada karyawan mampu menggerakkan karyawan untuk mendapatkan efektifitas dalam pekerjaan. Yang mana efektifitas merupakan bagian dari penilaian prestasi kerja atau kinerja. Hasil penelitian juga memberikan arti bahwa perekrutan karyawan dan pemilihan karyawan yang ada saat ini harus disesuaikan dengan budaya organisasi yang bisa membawa kepada peningkatan kinerja Hotel Desa Wisata. Dukungan pada hasil ini juga didapatkan pula dari beberapa penelitian yang memberikan hasil yang serupa, yaitu budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Maharani dan Efendi, 2017; Nurvitasari, Semmaila, dan Dahliah, 2020; Sugiono dan Rachmawati, 2019).

Pengembangan karir dalam penelitian ini memberikan bukti adanya pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini serupa dengan beberapa penelitian yang memberikan hasil kinerja dipengaruhi oleh pengembangan karir (Joko, Munir, dan Fatah, 2019; Nurvitasari, Semmaila, dan Dahliah, 2020; Tiyanti, Wilujeng, dan Graha, 2021).

Komitmen yang merupakan loyalitas keinginan karyawan untuk tetap tinggal dan memajukan organisasi diungkapkan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja, meskipun pengaruhnya ada yang kuat ataupun moderat (Luthans, 2011). Maka dari itu hasil penelitian ini membuktikan dan memberikan dukungan kepada literatur komitmen organisasi bahwa komitmen organisasi mempengaruhi secara positif terhadap kinerja organisasi. Sesuai dengan teori pertukaran sosial, karyawan akan makin berkomitmen apabila merasa diperlakukan dengan baik, dan sebagai pertukaran atau hadiah dari karyawan buat perusahaan adalah bentuk komitmen atau loyalitas yang mana akan mendukung peningkatan kinerja (Sari, dan Thawil, 2016). Hal ini juga mendukung dari beberapa penelitian yang memberikan hasil yang sama yaitu komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Joko, Munir, dan Fatah, 2019).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data mengenai Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Desa Wisata TMII, dari hasil penelitian serta menjawab hipotesis, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi, pengembangan karir, dan komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Desa Wisata TMII.

Implikasi penelitian

Tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, pengembangan karir, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pada karyawan Hotel Desa Wisata TMII telah terjawab dan terbukti berpengaruh. Awal dasar dikemukakannya tujuan penelitian karena melihat dari observasi awal, bahwa pengembangan karir sudah dijalankan dengan baik, dan penggalakan budaya serta komitmen juga dalam proses yang terus ditingkatkan, tetapi kinerja karyawan turun. Hasil penelitian yang memberikan arti bahwa kinerja karyawan Hotel Desa Wisata TMII dipengaruhi oleh ketiga variabel ini, maka hal ini mengungkapkan kurang optimalnya penggalakan dan proses peningkatan budaya organisasi, pengembangan karir dan komitmen organisasi di Hotel Desa Wisata TMII.

Penelitian ini memperlihatkan bahwa budaya organisasi yang dibentuk dari nilai-nilai yang dibawa dalam organisasi memang mampu meningkatkan kinerja, oleh karena itu apabila kinerja organisasi menurun, memberikan arti bahwa budaya yang dibawa oleh organisasi masih dirasa kurang melekat di dalam diri karyawan. Begitu pula sesuai dengan Luthans (2011), budaya bisa dilaksanakan dengan baik dan selaras dengan organisasi dimulai dari perekrutan dan penyeleksian pegawai. Budaya yang dibawa pegawai selaras dengan budaya organisasi maka hal ini akan memperkuat dan memberikan pengaruh yang nyata. Atau hal ini juga memberikan arti bahwa budaya organisasi yang dilaksanakan bukan budaya organisasi yang mampu meningkatkan kinerja. Oleh karena itu perlu ada perubahan budaya yang lebih mengarahkan kepada peningkatan kinerja.

Pengembangan karir yang dirasa sudah baik tetapi kinerja masih menurun sedangkan hasil penelitian mengungkapkan pengembangan karir positif signifikan mempengaruhi kinerja maka ini dapat diartikan peningkatan dan perbaikan pengembangan karir tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu apabila kinerja karyawan terbukti menurun, memperlihatkan bahwa Hotel Desa Wisata TMII belum memaksimalkan dalam peningkatan pengembangan karir karyawan. Oleh karena itu manajemen Hotel Desa Wisata TMII perlu terus berupaya dan mencari tahu dan mensosialisasikan dengan baik pengembangan karir, dan memberikan keyakinan kepada karyawan adanya pengembangan karir yang dilaksanakan dengan jelas, terbuka dan menjunjung asas keadilan.

Begitu pula dengan komitmen organisasi, perlu meningkatkan komitmen organisasi para karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karena terbukti dari hasil bahwa kinerja karyawan Hotel Desa Wisata TMII dipengaruhi oleh komitmen organisasi mereka. Sehingga bila kinerja karyawan turun, memperlihatkan Hotel Desa Wisata TMII perlu meningkatkan usahanya untuk meningkatkan komitmen karyawannya.

Keterbatasan Penelitian dan Saran

Dengan mengetahui adanya pengaruh yang signifikan dari variable budaya

organisasi, pengembangan karir dan komitmen organisasi, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, baik secara bersama-sama atau terpisah (parsial) berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan Hotel Desa Wisata TMII, maka saran yang dapat diberikan peneliti antara lain: pertama, perusahaan harus mampu dan berupaya dengan keras meningkatkan pelaksanaan budaya organisasi yang baik. pengaruh yang positif budaya organisasi dengan kinerja, memberikan arahan bahwa apabila kinerja turun kemungkinan besar ada hal yang kurang di dalam pelaksanaan budaya organisasi. Oleh karena itu perusahaan harus mencari tahu, apakah pelaksanaan budaya yang kurang tepat, atautkah budaya yang dibawa antara karyawan dengan organisasi tidak selaras hingga pelaksanaan budaya organisasi tidak maksimal, atautkah memang budaya organisasi perusahaan tidak mengarah kepada budaya yang memberikan peningkatan kepada kinerja sehingga budaya organisasi harus dirubah.

Kedua, Perusahaan perlu untuk mengembangkan program yang lebih mampu meningkatkan pengembangan karir dan kepercayaan adanya pengembangan karir yang bagus bagi karyawan. Karena pengembangan karir berhubungan positif dengan kinerja karyawan. Apabila karyawan merasa terdapat pengembangan karir dan merasa pengembangan karir mereka terlaksana dengan baik maka hal ini akan memberikan efek pada peningkatan kinerja karyawan. Perusahaan bisa melakukan program pengembangan karir yang tertata rapi dan lebih jelas dan mensosialisasikannya kepada para karyawan. Tidak luput pula dalam pelaksanaan harus menganut asas keadilan, sehingga program pengembangan karir dapat diterima dengan baik oleh karyawan.

Ketiga, Perusahaan perlu mengembangkan komitmen karyawan dengan lebih baik lagi. Sesuai arahan Luthans (2011), peningkatan komitmen dapat dilakukan dengan: berkomitmen pada nilai-nilai yang mengutamakan pada nilai-nilai yang dibawa karyawan, perjelas dan komunikasikan misi dengan baik, menjamin keadilan organisasi, ciptakan rasa kebersamaan, mendukung pengembangan karyawan.

Bagi peneliti lain diharapkan dapat menambahkan variabel lain di luar model, sehingga dapat diketahui faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karena kinerja karyawan bukan hanya dipengaruhi oleh budaya organisasi, pengembangan karir dan komitmen organisasi. Ada variabel lain seperti disiplin kerja, budaya organisasi, kompensasi, gaya kepemimpinan dan lain-lain yang sekiranya dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Keterbatasan penelitian ini yang paling utama adalah dengan menggunakan cross sectional design yang mana terjadi bias metode. Oleh karena itu untuk penelitian selanjutnya sebaiknya dilakukan penelitian dengan longitudinal atau dapat juga dengan meminimalkan bias metode. Selain itu populasi dalam penelitian ini yang hanya mencakup satu perusahaan, sehingga

sangat terbatas dalam meninterpretasikan hasil. Dan dirasa kurang kuat sebagai dukungan literatur. Oleh karena itu penelitian mendatang sebaiknya menambah cakupan populasi, jumlah populasi, dan bahkan sektor populasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1). <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v1i1.2234>
- Ali, Z., Mahmood, B., & Mehreen, A. (2019). Linking succession planning to employee performance: The mediating roles of career development and performance appraisal. *Australian Journal of Career Development*, 28(2), 112–121. <https://doi.org/10.1177/1038416219830419>
- Arif, M. (2019). Hubungan budaya akademik dan budaya organisasi dengan kinerja guru. *Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 3(1), 17-37. <http://dx.doi.org/10.29240/jsmp.v3i1.804>
- Fitria, N. L. (2018). Pengaruh motivasi dan komitmen terhadap kinerja pegawai negeri sipil di dinas kebudayaan provinsi Bali. *Jurnal Administrasi Publik*, 3(1).
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 19* (Edisi Kelima). Universitas Diponegoro
- Gibson, J. I. (2011). *Organizations: behavior, structure, process* (14 ed.). McGrawHill Companies, Inc.
- Hidayat, T., Tanjung, H., & Juliandi, A. (2020). Motivasi kerja, budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja guru pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 189-206. <https://doi.org/10.38043/jmb.v17i2.2363>
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen personalia sumber daya manusia* (Edisi Kedua). BPFE.
- Joko, T., Munir, R., Fattah, N. (2019). Pengaruh pengembangan karir, pengawasan dan komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai di dinas pengendalian penduduk dan keluarga berencana kabupaten Bantaeng. *Yume: Journal Of Management*, 2(2). <https://doi.org/10.2568/yum.v2i2.392>
- Kotter, J. P., and James, L. H. (1997). *Corporate culture and performance*. The Free Press A Division Simon & Schuster Inc.
- Lina, D. (2014). Analisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan sistem reward sebagai variabel moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 14(1). <http://dx.doi.org/10.30596%2Fjrab.v14i1.157>
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior an evidence based approach* (12 ed.). McGrawHill Companies, Inc.
- Maabuat, E. S. (2016). Pengaruh kepemimpinan, orientasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai (Studi pada Dispenda Sulut Uptd Tondano). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(1). Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/view/10630>
- Maharani, I. & Efendi, S. (2017). Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, kompensasi, dan etos kerja terhadap kinerja pegawai kementerian ketenagakerjaan Republik Indonesia. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 13(2). <http://dx.doi.org/10.47313/oikonomia.v13i2.505>
- Manggis, I. W., Yuesti, A., & Sapta, I. K. S. (2018). The effect of career development and

organizational culture to employee performance with motivation of work as intervening variable in cooperation in Denpasar Village. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(07), 20901-20916. <https://doi.org/10.15520/ijcrr/2018/9/07/553>

Marwansyah. (2014). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi kedua). Alfabeta.

Nurvitasari, S., Semmaila, B., & Dahliah. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. *CESJ: Center Of Economic Students Journal*, 3(1). Retrieved from <http://jurnal.fe.umi.ac.id/index.php/CESJ/article/view/507>

Putra, R., Nyoto, N., Soyono, S., & Wulandari, E. (2019). Pengaruh motivasi, pelatihan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru di SMK Negeri Kota Pekanbaru. *Procuratio : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 328-343. Retrieved from <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/article/view/485>

Putri, N. R., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Takaful Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 7(1). <https://doi.org/10.30871/jaemb.v7i1.1083>

Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Rajagrafindo Persada.

Robbins, S., & Judge, T. (2015). *Organizational behavior* (Edisi 16). Salemba Empat.

Sari, S. R., & Thawil, S. M. (2016). Peran locus of control pada hubungan job insecurity, komitmen, dan kepuasan kerja. *JRMB: Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 71-80. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v1i1.12>

Sugiono, E. & Rachmawati, W. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan PT Semen Padang, Jakarta Selatan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 15(1). <http://dx.doi.org/10.47313/oikonomia.v15i1.644>

Syukur, A. (2019). Pengaruh kepemimpinan, komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Tegal. *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 7(2). <https://doi.org/10.35829/magisma.v7i2.54>

Tiyanti, V.J.S, Wilujeng, S., & Graha, A.N. (2021). Pengaruh budaya organisasi, komitmen karyawan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada perusahaan umum daerah Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 7(1). <https://doi.org/10.21067/jrmm.v7i1.5395>

Windayanti, W., Sumbogo, I., & Adiyasa, N. (2019). Kajian budaya organisasi dalam upaya peningkatan kinerja pegawai di Kalbis Institute. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 2(2), 193 - 202. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v2i2.96>