

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI GRAND ROCKY HOTEL
BUKITTINGGI**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Tim Penguji Skripsi Departemen Pariwisata, Fakultas
Pariwisata dan Perhotelan, Universitas Negeri Padang. Sebagai Salah satu
Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Sains Terapan (S.ST)*



OLEH:

**RAHMAD DANI
19135245/2019**

**PROGRAM STUDI D4 MANAJEMEN PERHOTELAN
DEPARTEMEN PARIWISATA
FAKULTAS PARIWISATA DAN PERHOTELAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2023**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI**

Nama : Rahmad Dani
NIM/BP : 19135245/2019
Program Studi : D4 Manajemen Perhotelan
Departemen : Pariwisata
Fakultas : Pariwisata dan Perhotelan

Padang, November 2023

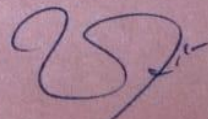
Disetujui Oleh:

Pembimbing



Nidia Wulansari, M.M
NIP. 199111192019032018

Kepala Departemen Pariwisata FPP UNP



Feri Ferdian, S. ST, M.M, Ph.D, CHE
NIP. 199202262020121012

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Dinyatakan Lulus Setelah dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Program Studi D4 Manajemen Perhotelan Departemen Pariwisata Fakultas
Pariwisata dan Perhotelan
Universitas Negeri Padang

Judul : Pengaruh Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi
terhadap Komitmen Organisasi di Grand Rocky Hotel
Bukittinggi
Nama : Rahmad Dani
NIM/BP : 19135245/2019
Program Studi : D4 Manajemen Perhotelan
Departemen : Pariwisata
Fakultas : Pariwisata dan Perhotelan

Padang, November 2023

Nama

Tanda Tangan

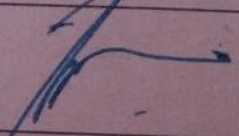
1. Ketua : Nidia Wulansari, M.M

1. 

2. Anggota : Feri Ferdian, S. ST, M.M, Ph.D, CHE

2. 

3. Anggota : Dr. Retnaningtyas Susanti, S. Ant, M.Sc

3. 



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
FAKULTAS PARIWISATA DAN PERHOTELAN
DEPARTEMEN PARIWISATA
Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus UNP Air Tawar Padang 25131
Telp. (0751) 7051186
Email : pariwisata@fpp.unp.ac.id
Laman : <http://pariwisata.fpp.unp.ac.id>

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Rahmad Dani
NIM/TM : 19135245/2019
Program Studi : D4 Manajemen Perhotelan
Departemen : Pariwisata
Fakultas : Pariwisata dan Perhotelan

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul,

“Pengaruh Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi di Grand Rocky Hotel Bukittinggi” adalah benar merupakan hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari karya orang lain. Apabila sesuatu saat terbukti saya melakukan plagiat, maka saya bersedia di proses dan menerima sanksi akademis maupun hukum sesuai dengan hukum dan ketentuan yang berlaku, baik di Universitas Negeri Padang maupun di masyarakat negara.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan rasa tanggung jawab sebagai anggota masyarakat ilmiah.

Diketahui,

Kepala Departemen Pariwisata

Feri Ferdian, S. ST, M.M, Ph.D, CHE
NIP. 199202262020121012

Saya yang menyatakan,



Rahmad Dani
NIM. 19135245

ABSTRAK

Rahmad Dani, 2023: Pengaruh Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi di Grand Rocky Hotel Bukittinggi

Skripsi D4 Manajemen Perhotelan, Departemen Pariwisata, Fakultas Pariwisata dan Perhotelan, Universitas Negeri Padang.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang mengendalikan maju atau mudurnya suatu organisasi. Komitmen organisasi menjadi penting khususnya bagi organisasi. Penelitian ini dilatar belakangi oleh fenomena komitmen organisasi yang diduga karena faktor pengembangan karir dan budaya organisasi. Melalui fenomena ini, terdapat karyawan yang keluar dan masuk (*turn over*) yang dipengaruhi oleh pengembangan karir dan budaya organisasi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi di Grand Rocky Hotel Bukittinggi.

Jenis penelitian ini digolongkan kedalam penelitian asosiatif kausal (hubungan sebab akibat) dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah staff operasional di Grand Rocky Hotel Bukittinggi, dengan sampel penelitian sebanyak 90 orang dan teknik pengambilan sample menggunakan *sampling* jenuh. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara pengumpulan kuesioner (angket) dengan skala *likert* yang telah diuji validitas dan realibilitasnya dengan bantuan SPSS versi 26.00.

Hasil penelitian yaitu pengembangan karir memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,803 dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ dan budaya organisasi sebesar 0,120 dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Artinya setiap peningkatan 1 satuan pengembangan karir akan meningkatkan 0,803 komitmen organisasi dan setiap peningkatan 1 satuan budaya organisasi akan meningkatkan 0,120 komitmen organisasi. Selain itu juga diperkuat dengan nilai korelasi R sebesar 0,691 menunjukkan korelasi yang kuat. Serta nilai *adjusted R square* sebesar 0,465, artinya sumbangan kontribusi pengaruh pengembangan karir dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 46,5%, sedangkan sisanya sebesar 53,5% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Pengembangan Karir, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Hotel

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi di Grand Rocky Hotel Bukittinggi”. Skripsi ini diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan penyelesaian tugas akhir pada Program Studi D4 Manajemen Perhotelan, Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis dibimbing dan diberi motivasi oleh berbagai pihak sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Untuk itu, penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Ibu Prof. Dra. Asmar Yulastri M.Pd. Ph. D, selaku Dekan Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.
2. Bapak Feri Ferdian S.ST, M.M, Ph. D, CHE selaku Kepala Departemen Pariwisata Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.
3. Ibu Yuke Permata Lisna, SST, M. Par selaku dosen penasehat akademik yang telah memberikan dukungan dan nasehat kepada penulis dalam penulisan proposal skripsi ini.
4. Ibu Nidia Wulansari, M.M selaku dosen pembimbing skripsi yang telah berkenan membimbing penulis dalam penulisan skripsi ini.
5. Seluruh dosen dan staf administrasi yang telah membantu penulis dalam melengkapi surat-surat yang diperlukan pada Departemen Pariwisata Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.

6. Pihak Grand Rocky Hotel Bukittinggi yang telah membantu memberikan data.
7. Kedua orang tua yang selalu memberikan dukungan baik bentuk moral maupun material.
8. Seluruh sahabat yang telah membantu memberikan dukungan dan semangat kepada penulis hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis membuka diri atas masukan dan saran yang membangun agar skripsi ini menjadi lebih baik. Akhir kata semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat.

Padang, November 2023

Rahmad dani

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Batasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
A. Aspek-Aspek Teoritis.....	11
B. Kerangka Konseptual	20
C. Hipotesis Penelitian.....	21
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	22
A. Jenis Penelitian.....	22
B. Waktu dan Tempat Penelitian	22
C. Variabel penelitian.....	23
D. Defenisi operasional variabel	23
E. Populasi dan Sampel.....	24
F. Jenis data dan Teknik Pengumpulan Data	25
G. Instrumen Penelitian	26
H. Uji Coba Instrumen Penelitian	29
I. Teknik Analisi Data	32
J. Uji Persyaratan Analisis	34
K. Pengujian Hipotesis	35
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	37
A. Hasil Penelitian.....	37
B. Uji Persyaratan Analisis	61
C. Pengujian Hipotesis	65
D. Pembahasan.....	67
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	74
A. Kesimpulan.....	74
B. Saran.....	75
DAFTAR PUSTAKA	77
LAMPIRAN.....	81

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Karyawan Turn Over Juli-Desember 2022.....	4
Tabel 3. 1 Skor Alternatif Jawaban Variabel X1, X2 dan Y	27
Tabel 3. 2 Kisi-kisi dan Jumlah Item Pertanyaan.....	28
Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas.....	30
Tabel 3. 4 Interpretasi nilai r (Alpa Cronbach).....	31
Tabel 3. 5 Klasifikasi Skor Mean.....	33
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	38
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	39
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	39
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen.....	40
Tabel 4. 6 Deskripsi Data Indikator Perencanaan Karir.....	41
Tabel 4. 7 Deskripsi Indikator Perencanaan Karir	42
Tabel 4. 8 Deskripsi Data Indikator Pengembangan Karir Individu	43
Tabel 4. 9 Deskripsi Data Pengembangan Karir Individu.....	44
Tabel 4. 10 Deskripsi Data Indikator Pengembangan Karir Yang Didukung Oleh SDM.....	45
Tabel 4. 11 Deskripsi Data Pengembangan Karir Yang Didukung Oleh SDM	46
Tabel 4. 12 Deskripsi Data Indikator Peran Umpan Balik Terhadap Kinerja.....	47
Tabel 4. 13 Deskripsi Indikator Pengembangan Karir yang di dukung oleh SDM	48
Tabel 4. 14 Deskripsi Data Indikator Norma	49
Tabel 4. 15 Deskripsi Indikator Norma.....	50
Tabel 4. 16 Deskripsi Data Indikator Nilai Dominan	51
Tabel 4. 17 Deskripsi Indikator Nilai Dominan.....	51
Tabel 4. 18 Deskripsi Data Indikator Aturan	52
Tabel 4. 19 Deskripsi Indikator Aturan.....	53
Tabel 4. 20 Deskripsi Data Indikator Iklim Organisasi.....	54
Tabel 4. 21 Deskripsi Indikator Iklim Organisasi	54
Tabel 4. 22 Deskripsi Indikator Data Komitmen Efektif	56
Tabel 4. 23 Deskripsi Indikator Komitmen Efektif.....	57
Tabel 4. 24 Deskripsi Indikator Data Komitmen Berkelanjutan.....	58
Tabel 4. 25 Deskripsi Indikator Komitmen Berkelanjutan	59
Tabel 4. 26 Deskripsi Indikator Data Komitmen Normatif.....	60
Tabel 4. 27 Deskripsi Indikator Komitmen Normatif	61
Tabel 4. 28 Uji Normalitas	62
Tabel 4. 29 Hasil Uji Multikolinearitas.....	64
Tabel 4. 30 Hasil Uji F.....	66
Tabel 4. 31 Hasil Regresi Linearitas Berganda.....	66
Tabel 4. 32 Angka R Square	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Grafik Jumlah Karyawan di Grand Rocky Hotel Bukittinggi	4
Gambar 1. 2 Data Employee	5
Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	20
Gambar 4. 1 Grafik Scatterplot	63

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada zaman sekarang ini bisnis perhotelan menjanjikan keuntungan yang besar. Setiap orang yang berpergian pasti membutuhkan penginapan, makanan dan minuman. Banyak orang yang memiliki modal besar ingin mendirikan hotel mewah di daerah wisata dan pusat bisnis untuk mendapatkan tamu sesuai target pasar, tetapi mereka melupakan bahwa tamu tidak hanya butuh fasilitas yang nyaman dan mewah. Tamu juga membutuhkan pelayanan yang prima dengan sumber daya manusia yang berkualitas (Sumarsono 2014).

Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi, apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi, misi dan tujuan untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia, jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi atau organisasi (Larasati, 2018).

Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang mengendalikan maju atau mundurnya organisasi. Setiap organisasi menginginkan dan berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang bisa mewujudkan dan mencapai tujuan organisasi tersebut (Kalesaran, 2014). Salah satu upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yaitu dengan membangun suatu komitmen organisasi karyawan (Putri dan Martono, 2015).

Komitmen organisasi menjadi penting khususnya bagi organisasi yang ada saat ini dikarenakan dengan melihat sejauh mana keberpihakan seorang karyawan

terhadap organisasi, dan sejauh mana karyawan tersebut berniat untuk memelihara keanggotaannya terhadap organisasi maka dapat diukur pula sebaik apa komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya. Komitmen dapat ditingkatkan dan dimanfaatkan untuk mendapatkan dukungan dengan tujuan dan kepentingan organisasi melalui cara-cara seperti partisipasi dalam pengambilan keputusan (Yusuf, Syarif, 2018).

Indikator Komitmen Organisasi secara umum yakni menurut Shaleh (2018 : 51) bahwa komitmen organisasi memiliki tiga indikator yakni sebagai berikut : (1) Adanya kemauan karyawan, dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi. (2) Adanya kesetiaan karyawan, yang mana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi. (3) Adanya kebanggaan karyawan pada organisasi, ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi diantaranya seperti pengembangan karir, kepuasan kerja, penghargaan kerja dan budaya organisasi (Armawati dan Kasmiruddin, 2016). Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan peningkatan status seseorang dalam sebuah organisasi ada jalur karir yang telah ditetapkan (Yusuf, 2015). Sedangkan menurut Hasibuan (2014), pengembangan karir adalah perpindahan yang memperbesar tanggungjawab karyawan ke jabatan yang lebih tinggi dalam sebuah organisasi sehingga kewajiban, hak dan status menjadi lebih besar.

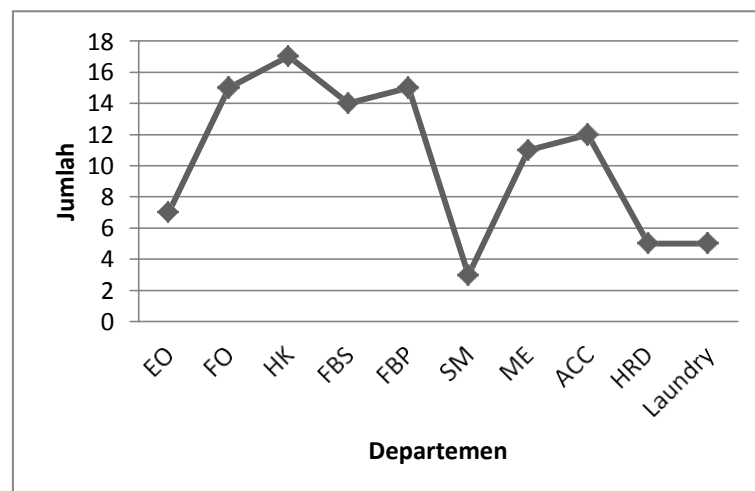
Indikator pengembangan karir atau pengembangan sumber daya manusia menurut Hamali (2016: 158) yaitu: (1) sikap atasan terhadap karyawan, (2) pengalaman karyawan dan (3) pendidikan karyawan. Selain pengembangan karir faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu budaya organisasi.

Budaya organisasi memiliki peran utama dalam membentuk perilaku karyawan. Sebagai sebuah sistem nilai, budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan sikap-sikap yang telah diyakini karyawan sehingga telah menjadi dasar perilaku dan sikap karyawan ketika bekerja. Sikap-sikap dan nilai-nilai yang telah mengkristal dalam organisasi akan menjadi pedoman karyawan untuk berpikir, bersikap, dan berperilaku sesuai dengan sikap dan nilai yang diyakini. Dengan kata lain, budaya akan mempengaruhi sejauh mana anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi (Mega & Surya, 2016).

Menurut Edison (2017) indikator budaya organisasi adalah (1) Kesadaran diri, anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan produk – produk berkualitas dan layanan tinggi. (2) Keagresifan, anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. (3) Kepribadian, anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok. (4) Performa, anggota organisasi memiliki nilai kreativitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien

Grand Rocky Hotel merupakan hotel bintang 4 yang berada dekat dengan pusat Kota Bukittinggi. Sehingga tingkat occupancy termasuk tinggi. Grand Rocky hotel menyediakan 143 kamar dengan fasilitas lengkap dan pelayanan yang

prima. Makanan dan minuman nusantara maupun mancanegara disediakan di hotel ini. Grand Rocky Hotel Bukittinggi memiliki karyawan 105 orang , dan beralamat di Jl. Yos Sudarso No.29 Benteng Sumatra Barat. Indonesia 25000.



Gambar 1. 1 Grafik Jumlah Karyawan di Grand Rocky Hotel Bukittinggi

Sumber: Human Resources Department, 2023

Selama melaksanakan Magang Bersertifikat II di Grand Rocky Hotel Bukittinggi penulis menemukan bahwa adanya karyawan yang keluar dan masuk. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. 1 Data Karyawan Turn Over Juli-Desember 2022

NO	BULAN	MASUK	KELUAR
1	JULY	1	1
2	AUG	-	1
3	SEPT	-	2
4	OKT	3	-
5	NOV	1	-
6	DES	1	-

Sumber: Human Resources Departmet, 2023

Pada tabel diatas menunjukkan adanya fenomena yang muncul yaitu terjadinya karyawan yang keluar dan masuk dari organisasi atau hotel ini pada bulan Juli sampai desember tahun 2022. Dari fenomena tersebut dapat diketahui

bahwa pada bulan Juli sampai September banyak karyawan yang keluar. Namun pada bulan Oktober sampai Desember terjadi penambahan karyawan yang banyak. Hal ini berarti bahwa bulan Oktober sampai Desember sudah cukup baik komitmen organisasi karena tidak ada satupun karyawan yang keluar. Namun hal tersebut perlu dikaji lebih jauh, dalam hal ini adalah mengenai faktor komitmen organisasi tersebut. Karena kita melihat sejauh mana organisasi tersebut memelihara keanggotaan, adanya permasalahan terkait komitmen organisasi diduga karena faktor dari pengembangan karir dan budaya organisasi.

Hasil observasi peneliti dari gambar dibawah ini.

NO	DEPARTEMEN	KARYAWAN	PENDIDIKAN	LAMA BEKERJA
1	F&B SERVICE	1 ASST F&B SERVICE	S1	10 TAHUN
		1 CAPTAIN	SMK	9 TAHUN
		12 STAFF	SMK	RATA-RATA 8 TAHUN
2	F&B PRODUCT	1 SOUS CHEF	S1	9 TAHUN
		1 COOK	SMK	8 TAHUN
		1 STEWARD	SMK	9 TAHUN
3	FRONT OFFICE	12 STAFF	SMK	RATA-RATA 7 TAHUN
		1 ASST FOM	S1	9 TAHUN
		1 FO SPV	S1	9 TAHUN
		10 RECEPTIONIST	S1	RATA-RATA 7 TAHUN
4	HOUSEKEEPING	3 BELLBOY	SMK	RATA RATA 4 TAHUN
		1 ASST HOUSEKEEPER	S1	10 TAHUN
		3 HK SPV	SMK	RATA-RATA 7 TAHUN
		1 MINI BAR	SMK	6 TAHUN
5	LAUNDRY	12 STAFF	SMK	RATA-RATA 6 TAHUN
		5 STAFF	SMK	RATA-RATA 7 TAHUN
6	SALES&MARKETING	1 ASST SALES EXECUTIVE	S1	7 TAHUN
		2 STAFF	S1	5 TAHUN
		1 ECOMMERCE	S1	5 TAHUN
7	ACCOUNTING	1 CHIEF ACCOUNTING	S1	10 TAHUN
		1 ASST CHIEF	S1	8 TAHUN
		1 COST CONTROL	D3	7 TAHUN
		1 PURCHASING	D3	5 TAHUN
		1 STOREKEEPER	D3	5 TAHUN
		1 RECEIVING	D3	5 TAHUN
		3 AR	S1	5 TAHUN
		1 IT	S1	7 TAHUN
		1 CASHIER	S1	4 TAHUN
		1 NIGHT AUDIT	S1	6 TAHUN
8	HUMAN RECOURCES	1 HRD MANAGER	S2	10 TAHUN
		1 HRD STAFF SECRETARY	S1	7 TAHUN
		3 SECURITY	SMK	5 TAHUN
9	ENGINEERING	1 CHIEF ENGINEERING	D3	2 TAHUN
		3 SPV	SMK	4 TAHUN
		7 STAFF	SMK	5 TAHUN

Gambar 1. 2 Data Employee
Sumber: Human Resources Departmet, 2023

Berdasarkan gambar diatas dapat kita lihat masih banyak staff karyawan yang bertahun-tahun menjabat diposisi yang sama. Hal ini menunjukkan karyawan tersebut tidak berkembang dan terlalu nyaman dengan posisi yang sama sehingga

jenjang karir karyawan tersebut tidak dapat meningkat.

Pengembangan Karir mempengaruhi Komitmen Organisasi, dimana pengembangan karir sebagai pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh karena itu organisasi perlu mengelola karir dan mengembangkan dengan baik supaya produktivitas karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk tetap selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berkaitan dengan penurunan komitmen organisasi.

Dari hal-hal tersebut di atas, tentunya berpulang kepada budaya organisasi yang diterapkan di dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi tidak lepas dari komitmen organisasi, termasuk visi dan misi organisasi itu sendiri dan merupakan salah satu faktor penting dalam komitmen organisasi. Budaya organisasi dapat berasal dari seorang pemimpin yang kemudian diikuti oleh karyawannya.

Selama peneliti melakukan magang bersertifikat II, peneliti menemukan beberapa karyawan yang tidak mematuhi aturan, seperti tidak memakai seragam yang telah ditetapkan organisasi sehingga terdapat perbedaan antara karyawan, kurangnya kesadaran diri karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga membuat pekerjaan menumpuk dan tidak terselesaikan, masih ada karyawan yang memiliki kepribadian yang tidak sopan sehingga membuat hubungan antar karyawan tidak baik atau harmonis, terdapat beberapa karyawan yang tidak disiplin dalam pekerjaan maupun kehadiran sehingga membuat produktivitas tidak maksimal.

Budaya organisasi yang kuat merupakan landasan untuk memotivasi kinerja suatu organisasi, jika terdapat budaya organisasi yang tidak kondusif dalam suatu organisasi maka mungkin dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan aktivitasnya.

Telah banyak peneliti yang melakukan penelitian mengenai komitmen organisasi. Dari hasil penelitian dari (Putri dan Martono,2015) mengatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif serta signifikan terhadap komitmen organisasi. Organisasi atau perusahaan yang baik merupakan organisasi atau perusahaan yang mampu mengelola serta mengembangkan karyawannya dengan baik. Salah satu pengembangan yang diperlukan bagi karyawan yaitu pengembangan karir karyawan pada perusahaan atau organisasi tersebut. Semakin baik bentuk pengembangan karir karyawan pada suatu organisasi tentunya hal tersebut akan mampu meningkatkan komitmen pada organisasi tersebut (Putri dan Martono, 2015).

Dari hasil penelitian (Usmany, Hamid dan Utami, 2016) berpendapat bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Budaya organisasi erat kaitannya dengan komitmen organisasi, budaya organisasi yang baik akan meningkatkan rasa memiliki dan komitmen anggota organisasi terhadap organisasi dan kelompok kerjanya. Dengan kata lain, semakin baik budaya organisasi tersebut maka semakin baik pula komitmen organisasi (Usmany, Hamid dan Utami, 2016)

Berdasarkan permasalahan yang ditemui, maka penulis tertarik untuk meneliti “**Pengaruh Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan di Grand Rocky Hotel Bukittinggi**”.

B. Identifikasi Masalah

1. Adanya beberapa karyawan yang keluar dan masuk (Turn Over).
2. Terdapat beberapa karyawan yang sudah bertahun-tahun bekerja tidak mengalami kenaikan jabatan sehingga tidak adanya perkembangan karir bagi karyawan tersebut.
3. Kurangnya kesadaran diri karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga membuat pekerjaan menumpuk.
4. Masih ada karyawan yang memiliki kepribadian kurang baik sehingga membuat hubungan karyawan tidak harmonis
5. Terdapat beberapa karyawan yang tidak disiplin dalam pekerjaan maupun kehadiran sehingga membuat produktivitas tidak maksimal.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, untuk lebih tearahnya maka penulis membatasi penelitian ini pada pengembangan karir, budaya organisasi dan komitmen organisasi di Grand Rocky Hotel Bukittinggi.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengembangan Karir di Grand Rocky Hotel Bukittinggi?
2. Bagaimana Budaya Organisasi di Grand Rocky Hotel Bukittinggi?
3. Bagaimana Komitmen Organisasi di Grand Rocky Hotel Bukittinggi?
4. Bagaimana Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi di Grand Rocky Hotel Bukittinggi?
5. Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi di

Grand Rocky Hotel Bukittinggi?

6. Bagaimana Pengaruh Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi di Grand Rocky Hotel Bukittinggi?

E. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Tujuan dari penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi di Grand Rocky Hotel Bukittinggi.

2. Tujuan Khusus

- a. Mendeskripsikan pengembangan karir di Grand Rocky Hotel Bukittinggi.
- b. Mendeskripsikan budaya organisasi di Grand Rocky Hotel Bukittinggi.
- c. Mendeskripsikan komitmen organisasi di Grand Rocky Hotel Bukittinggi.
- d. Menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi di Grand Rocky Hotel Bukittinggi.
- e. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi di Grand Rocky Hotel Bukittinggi.
- f. Menganalisis pengaruh pengembangan karir dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi di Grand Rocky Hotel Bukittinggi.

3. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

a. Bagi pihak hotel

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak hotel mengenai pengembangan karir dan budaya organisasi yang mempengaruhi komitmen organisasi.

b. Bagi Departemen Pariwisata

Menambah literature dan bacaan ilmiah dikampus.

c. Bagi Penulis

Menambah ilmu pengetahuan dan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan mata kuliah Tugas Akhir.

d. Bagi Penulis Lainnya

Sebagai referensi untuk mengkaji lebih lanjut tentang permasalahan sejenis.