

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN HOTEL WHIZ PRIME PADANG**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Sains Terapan Universitas Negeri Padang*



OLEH :

MUHAMMAD MUCHNI

17135274

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

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

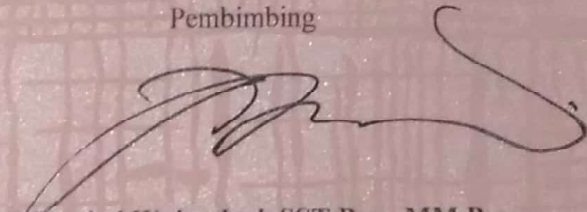
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN HOTEL WHIZ PRIME PADANG

Nama : Muhammad Muchni
NIM/BP : 17135274/2017
Program Studi : D4 Manajemen Perhotelan
Departemen : Pariwisata
Fakultas : Pariwisata dan Perhotelan

Padang, Februari 2023

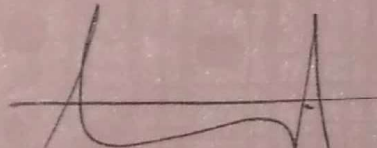
Disetujui Oleh:

Pembimbing



Dwi Pratiwi Wulandari, SST.Par., MM.Par
NIP. 199007302019032015

Kepala Departemen Pariwisata FPP UNP



Trisna Putra, SS, M.Sc
NIP. 19761223 199803 1001

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 Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Whiz Prime Padang.
Nama : Muhammad Muchni
NIM/BP : 17135274/2017
Program Studi : D4 Manajemen Perhotelan
Departemen : Pariwisata
Fakultas : Pariwisata dan Perhotelan

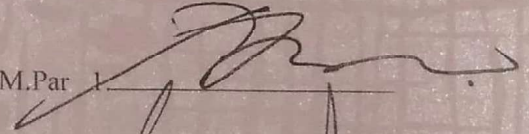
Padang, Februari 2023

Tim Penguji

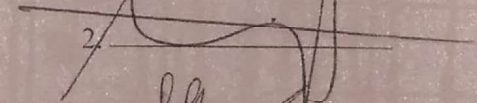
Nama

Tanda Tangan

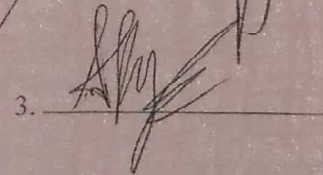
1. Ketua : Dwi Pratiwi Wulandari, SST.Par., MM.Par



2. Anggota : Trisna Putra, SS., M.Sc



3. Anggota : Arif Adrian, S.E.M.S.M





KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
FAKULTAS PARIWISATA DAN PERHOTELAN
DEPARTEMEN PARIWISATA
Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus UNP Air Tawar Padang 25131
Telp. (0751) 7051186
e-mail : pariwisata@fpp.unp.ac.id

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini


Nama : Muhammad Muchni
NIM/TM : 17135274/2017
Program Studi : D4 Manajemen Perhotelan
Departemen : Pariwisata
Fakultas : Pariwisata dan Perhotelan

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul,
“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Whiz Prime Padang”
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,

Ketua Departemen Pariwisata


Trisna Putra, SS, M.Sc
NIP.19761223 199803 1001

Saya yang menyatakan,



Muhammad Muchni
NIM. 17135274

ABSTRAK

MUHAMMAD MUCHNI, 2023 : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Whiz Prime Padang

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan hotel Whiz Prime Padang. Adapun permasalahan dalam penelitian ini adalah terkait dengan rendahnya kinerja karyawan di Whiz Prime Hotel Padang. Penelitian ini merupakan penelitian berjenis deskriptif kuantitatif, Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 67 karyawan, dan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dengan mengambil seluruh populasi penelitian. Kuesioner yang tervalidasi dan reliabel digunakan untuk mengumpulkan data. Teknik analisis data pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil pengolahan data dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan hotel Whiz Prime Padang. Dari pengujian hipotesis regresi linier sederhana, diketahui bahwa F hitung adalah 92,416 dan tingkat signifikan $0,000 \leq 0,05$, dan pada R^2 nilainya adalah 0,583. Artinya budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan sebesar 58,3%. Selanjutnya nilai t hitung sebesar 9,613 dengan taraf signifikan yaitu $0,000 \leq 0,05$. Dengan nilai t hitung yang diperoleh maka dapat dinyatakan terdapat hubungan yang signifikan antar variabel.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, Hotel

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya yang telah memberikan banyak kesempatan, sehingga peneliti dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “**Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Whiz Prime Padang**” Skripsi ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Sains Terapan pada Departemen Pariwisata Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, peneliti tidak terlepas dari dukungan, semangat, serta bimbingan dari berbagai pihak, baik bersifat moril maupun materil. Untuk itu peneliti mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Dra. Ernawati, M.Pd., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.
2. Bapak Trisna Putra, SS., M.Sc., selaku Kepala Departemen Pariwisata, Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang dan juga selaku penguji 1 dalam penulisan skripsi ini.
3. Ibu Dwi Pratiwi Wulandari, SST.Par., MM.Par selaku pembimbing skripsi yang telah memberikan arahan, kritik dan saran kepada peneliti.
4. Bapak Adek Kurnia Fiza, S.ST Par, M.P selaku Dosen Penasehat Akademik.
5. Bapak Arif Adrian, S.E. M.S.M Selaku Penguji 2 dalam penulisan skripsi ini
6. *Staff* administrasi yang telah membantu peneliti dalam melengkapi surat-surat yang diperlukan pada Departemen Pariwisata, Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.

7. *Staff* Whiz Prime hotel Padang yang telah membantu memberikan data yang dibutuhkan peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Teristimewa kepada Mama Nelwati dan Papa Syamsubir tercinta, dan kepada Uni Desi Nilasari, Uda Ricard nelson serta Keluarga Besar tercinta atas do'adan dukungan yang telah diberikan sehingga peneliti bisa sampai ke tahap ini.
9. Giansa Viola dan Seluruh Rekan Manajemen Perhotelan angkatan 2017 yang telah memberikan dorongan dan motivasi kepada peneliti.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna akan tetapi peneliti berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi orang banyak.

Padang, 2023

Peneliti

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	15
C. Batasan Masalah.....	15
D. Rumusan Masalah.....	16
E. Tujuan Penelitian.....	16
F. Manfaat Penelitian.....	17
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	
1. Kajian Teori.....	18
a. Kinerja Karyawan.....	18
b. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.....	19
2. Budaya Organisasi.....	21
a. Pengertian Budaya Organisasi.....	21
b. Fungsi Budaya Organisasi.....	22
c. Indikator Budaya Organisasi.....	22
3. Kerangka Konseptual.....	24
4. Hipotesis.....	25
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	26
B. Waktu dan Tempat Penelitian.....	26

C. Variabel Penelitian	26
D. Definisi Operasional Variabel	27
E. Populasi dan sampel penelitian	27
F. Jenis data dan teknik pengumpulan data	29
G. Instrumen penelitian	30
H. Uji coba Instrumen	33
I. Teknik Analisis Data	37
J. Uji persyaratan analisis.....	38
K. Uji Hipotesis.....	40

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian.....	41
1.Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	41
2.Karakteristik responden berdasarkan usia karyawan.....	42
3.Karakteristik responden lama karyawan bekerja.....	43
B. Deskripsi Data.....	40
a. Budaya Organisasi Karyawan Hotel Whiz Prime Padang.....	46
b. Kinerja Karyawan Hotel Whiz Prime Padang.....	46
C. Pembahasan	49
a. Budaya Organisasi Karyawan.....	50
b. Kinerja Karyawan.....	50
c. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	51

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan Hasil Penelitian	54
--------------------------------------	----

B. Saran	56
DAFTAR PUSTAKA.....	57
LAMPIRAN.....	58

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menurunnya jumlah kasus Covid-19 sampai saat ini, memberikan harapan bagi para pelaku industri perhotelan. Setelah fase Pandemi Covid-19 hotel-hotel di Indonesia berupaya bangkit dengan sebuah optimisme. Peralihan dari masa Covid-19 menjadi *new normal* ini disikapi dengan kemampuan hotel-hotel dalam beradaptasi dengan perubahan, kemampuan bergerak dengan cepat, inovatif dan siap berkompetisi. Hal ini sesuai dengan (Sistho, 2020) yang menyatakan bahwa “Pebisnis hotel sudah harus tahu bahwa perilaku (*character*) konsumen dan kebutuhan konsumen sudah berubah, sehingga bisnis model dan kompetisi pun berubah. Dengan adanya pandemi ini membuat semua perusahaan memiliki waktu yang sama, semuanya sama-sama memiliki banyak waktu untuk melakukan *reboot & restart*”.

Dalam menyikapi hubungan antara manajemen sumber daya manusia dengan kondisi kehidupan *New Normal*, perusahaan perlu menyusun protokol baru yang harus dijalankan. Sehingga terjadi pergeseran peran terutama pada divisi manajemen sumber daya manusia. Beberapa pergeseran peran dari *Human Resource Management* (HRM) akibat pandemi diantaranya, HRM perlu untuk memetakan kebutuhan kuantitas dan kualitas SDM, HRM harus terus menerus mensosialisasikan mengenai *New Normal*, dan HRM harus senantiasa menjaga kesehatan fisik, mental seluruh anggota organisasi (Nurhidayati, 2020).

Seperti yang diketahui, bahwasanya bisnis yang terdampak cukup parah dari akibat pandemi covid-19 adalah bisnis perhotelan, dimana hal ini terjadi karena bisnis perhotelan merupakan sebuah rangkaian aktivitas bisnis yang melibatkan interaksi langsung dengan pelanggan, sehingga hal ini sangat mempengaruhi pendapatan hotel dimana selama masa pandemi covid-19 tingkat *occupancy* hotel mengalami kehancuran. Beberapa program pemerintah, seperti PSBB hingga PPKM memberikan dampak secara langsung terhadap bisnis perhotelan.

Saat ini, industri perhotelan sudah masuk kepada tahap pemulihan, tingkat *occupancy* sudah mulai meningkat, dari hasil pengamatan peneliti dapat dilihat bahwa *occupancy* hotel di Sumatera Barat mengalami peningkatan. Berdasarkan data yang dirilis Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Sumbar menyebutkan bahwa Tingkat Penghunian Kamar (TPK) hotel berbintang di Sumatera barat TPK tertinggi periode Juni 2022 tercatat pada hotel bintang 4 yang mencapai 61,49 persen, diikuti oleh hotel bintang 3 sebesar 59,75 persen, dan hotel bintang 2 sebesar 46,77 persen.

Menyikapi *trend* peningkatan tersebut, perlu berbagai upaya dilakukan untuk dapat memenuhi standar kepuasan konsumen yang telah mengalami fase peralihan, salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan mempersiapkan kuantitas dan kualitas SDM yang sesuai dengan perubahan tersebut.

Hotel Whiz Prime Kota Padang merupakan hotel berbintang tiga yang terletak di Jalan Khatib Sulaiman No.48 A, Ulak Karang Selatan, Padang Utara, Kota Padang, Sumatera Barat, Whiz Prime Hotel Padang merupakan hotel yang terletak di pusat Kota Padang. Whiz Prime Hotel Padang memiliki 136 kamar yang diantaranya terdapat 5 *superior room*, 6 *deluxe room*, 1 *junior suite*, dan 48 *standard king room* serta 76 *standard twin room*.

Dalam memberikan pelayanan terbaik kepada tamu, hotel Whiz Prime berupaya menyediakan tenaga kerja yang handal dimana sebanyak 67 orang karyawan diberdayakan, dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 1. Rincian Karyawan Hotel Whiz Prime Padang

<i>No</i>	<i>Department</i>	<i>Jumlah Karyawan</i>
1	<i>Accounting</i>	6
2	<i>Hr & Training Coordinator</i>	1
3	<i>Security</i>	8
4	<i>Front Office</i>	8
5	<i>F & B Service</i>	7
6	<i>Housekeeping Departement</i>	13
7	<i>Sales Departement</i>	5
8	<i>Engineering</i>	8
9	<i>Food and Beverage Product</i>	11
Total		67

Sumber : HRD Hotel Whiz Prime Padang, 2022

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa terdapat sebanyak 67 orang karyawan di luar dari *General Manager* yang bekerja di Whiz Prime Hotel

Padang. Dengan rincian untuk masing- masing departemen, dimana pada departemen *Accounting* terdapat sebanyak 6 orang karyawan, kemudian pada departemen HR training dan koordinator sebanyak 1 orang, dan pada departemen *security* sebanyak 8 orang, dan pada departemen *front office* sebanyak 8 orang,selanjutnya pada departemen *Food and beverage service* sebanyak 7 orang dan pada departmen *housekeeping* sebanyak 13 orang, kemudian pada departemen sales sebanyak 5 orang, dan pada departemen *engineering* sebanyak 8 orang dan pada departemen *food and beverage product* sebanyak 11 orang.

Ketersediaan sebanyak 67 orang karyawan di hotel Whiz prime tersebut perlu dilakukan pengelolaan yang baik, karena karyawan merupakan aset bagi hotel, hal ini seiring dengan yang disampaikan oleh Hasibuan (2010) dimana sumber daya manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset di dalam sebuah organisasi. Untuk itu, manajemen perlu mempersiapkan karyawan yang handal, profesional dan memiliki kinerja yang maksimal.

Kinerja karyawan perlu menjadi perhatian khusus bagi manajemen hotel, dimana menurut Wibowo (2013) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada pendapatan atau keuntungan maksimal. Sedangkan menurut Rivai (2011) menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung kepada baik

atau buruknya kinerja karyawan dari perusahaan tersebut, dimana kinerja merupakan hasil sumbangan yang dicapai karyawan sesuai dengan standar ukuran pekerjaan.

Salah satu hal yang perlu menjadi perhatian manajemen adalah memberikan pemahaman terkait dengan budaya organisasi kepada setiap karyawan. Dimana, Ismail (2012) dalam penelitiannya menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi norma-norma dan nilai-nilai sebagai sistem keyakinan yang tumbuh dan berkembang dalam organisasi sebagai pedoman bagi para anggota organisasi, agar organisasi mampu melakukan adaptasi eksternal dan integrasi internal untuk tetap terjaganya eksistensinya organisasi tersebut.

Dalam era baru ini, dimana pandemic COVID-19 sudah hampir bisa dikatakan berlalu, namun pelaku bisnis perlu kembali menekankan nilai dan budaya organisasi mereka, agar menjadi sebuah identitas yang menentukan keberhasilan organisasi tersebut, hal ini didukung oleh pendapat ahli yang menyatakan bahwa salah satu kajian budaya organisasi mengemukakan bahwa para karyawan di perusahaan yang budayanya kuat lebih komitmen pada perusahaan mereka daripada karyawan di perusahaan yang budayanya lemah. Perusahaan dengan budaya kuat juga akan menggunakan usaha-usaha perekrutan dan praktek sosialisasi mereka untuk membina komitmen karyawan. Dan semakin banyak bukti yang mengemukakan bahwa budaya kuat berkaitan dengan kinerja organisasi yang tinggi (Robbins, 2004).

Seperti yang diketahui Whiz Prime Hotel Padang merupakan hotel berbintang yang dikelola oleh *PT Intiwhiz Hospitality Management*, yang terkenal dengan 6 poin *corporate values* yaitu *Integrity* (integritas), *Building Trust* (membangun kepercayaan), *Continuous Learning* (Pembelajaran berkelanjutan), *Customer Focus* (berorientasi pelanggan), *Team Work* (kerjasama team), *Effective Communication* (komunikasi yang efektif) dimana hal ini dapat ditemukan pada setiap halaman website *PT.Intiwhiz Hospitality management* pada bagian visi dan misi perusahaan.

Merujuk pada *corporate values* yang dimiliki oleh PT. *Intiwhiz Hospitality Management*, hotel Whiz Prime Padang selaku unit bisnis yang tergabung di dalamnya, berupaya menerapkan *corporate values* kedalam budaya organisasi yang ada di hotel whiz prime Padang, *corporate values* didefinisikan sebagai nilai- nilai yang dianut oleh perusahaan yang akan berkembang menjadi budaya organisasi (*organizational culture*), Rick (2014). Hal ini bertujuan untuk memberikan keuntungan maksimum terhadap perusahaan. Seperti yang diketahui bahwa *corporate values* merupakan dasar dalam pembentukan budaya organisasi, dimana menurut Rick (2014) menyatakan “*Corporate Values Shape Organizational Culture*” yang berarti *corporate values* akan mempertajam budaya organisasi dan mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan pada berbagai elemen karyawan.

Dari hasil interview yang dilakukan kepada HR Manager Whiz Prime Padang (Ibu Eji) dinyatakan bahwa “ 6 poin corporate values yang akan diadopsi tersebut masih membutuhkan waktu untuk dapat dijalankan di hotel Whiz Prime Padang, karena budaya organisasi yang ada saat ini masih membutuhkan waktu untuk dapat diterima, sementara turnover masih cukup tinggi, terkadang karyawan yang sudah mendapatkan pemahaman tersebut malah pindah ke hotel lain, jadi sering terputus dan harus membutuhkan effort atau usaha ekstra agar corporate values yang diinginkan dapat terbentuk”

Sementara itu berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan, masih banyak terdapat permasalahan di hotel Whiz Prime Padang, terutama yang berkaitan dengan kinerja karyawan dan pemahaman terhadap budaya organisasi. Hal ini dapat terlihat pada tingginya angka *Turnover* karyawan yang terjadi selama periode bulan Januari-September 2022, seperti yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 2. Data Turnover Karyawan Hotel Whiz Prime Padang
Data Turn Over Staff Whiz Prime Hotel 2022**

No	Monthly	Total	Hire	Resign
1	January	63		2
2	February	65	2	2
3	March	65	1	1
4	April	65	2	2
5	May	65	4	4
6	June	67		2
7	July	67	4	4
8	August	65	3	4
9	September	65	2	2
	Total			23

Sumber : HR Manager Whiz Prime Padang, 2022

Berdasarkan data tabel diatas, maka dapat diketahui persentase *turnover* karyawan Whiz Prime Hotel termasuk dalam kategori tinggi, dimana menurut Hasibuan (2012:64), rumus dalam menghitung persentase *turnover* sebagai berikut :

$$TO = \frac{\text{Jumlah karyawan diterima} - \text{Jumlah karyawan keluar}}{1/2 (\text{Jumlah Karyawan Awal} + \text{Jumlah Karyawan Akhir})} \times 100\%$$

Maka dari perhitungan rumus diatas, didapatkan persentase *turnover* karyawan Whiz Prime hotel sebesar 35,9% dengan perhitungan $23/(63+65):2 \times 100 = 23/64 \times 100\% = 35,9\%$ yang dapat diartikan *turnover* berada pada kategori tinggi.

Turnover akan berdampak pada *performance* atau kinerja karyawan, baik kinerja secara hasil dan perilaku karyawan dalam melakukan pekerjaan. Karyawan merefleksikan *turnover intention* yang tinggi dengan tidak memenuhi tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan (Holzer et al., 2004). Kondisi *turnover* yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini didukung oleh pendapat yang disampaikan oleh (Asmara, 2017) yang menyatakan semakin tinggi nilai *turnover intention* karyawan maka menyebabkan kinerja karyawan semakin menurun. Sementara itu menurut Kadiman (2012) bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa karyawan dengan budaya organisasi yang tinggi akan memiliki keinginan untuk berpindah kerja yang lebih kecil.

Permasalahan terkait dengan tingginya akan *turnover* karyawan di Whiz Prime hotel Padang mengindikasikan beberapa hal, *turnover* yang cukup tinggi ini terjadi karena belum selarasnya keinginan pihak manajemen hotel terhadap *performance* atau kinerja karyawan. *Turnover* yang dimaksud disini adalah tingginya keinginan karyawan untuk keluar dari hotel yang diakibatkan oleh ketidakmampuan karyawan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan yang menimbulkan *intention* (niat) untuk keluar hotel, sementara itu jika ditinjau dari indikator budaya organisasi maka dapat dijelaskan beberapa permasalahan terkait dengan tingginya *turnover* karyawan, seperti keinginan dari pihak manajemen yang mengharapkan perilaku inovatif dari karyawan dan berorientasi pada hasil seperti pada bagian marketing hotel Whiz Prime Padang, dari hasil wawancara kepada beberapa *staff* marketing pada periode 7 november 2022 diperoleh informasi bahwa masih rendahnya kreatifitas dan perilaku inovatif yang dilakukan oleh karyawan bagian marketing, meskipun Hotel Whiz Prime memiliki target setidaknya lebih kurang 1 sampai dengan 2 milyar per bulan untuk target penjualan *revenue* kamar, restoran, *banquet* dan *laundry*. Tingginya target capaian *revenue* per bulan ini mengakibatkan karyawan cenderung ragu dalam mengambil risiko terkait tindakan dan strategi pemasaran. Hal ini dapat terlihat dari hasil wawancara singkat dengan salah satu staf bagian marketing hotel Whiz Prime Padang.

“Peralihan pihak manajemen lama ke baru mengakibatkan cukup besarnya tuntutan target penjualan kepada team kami, ada sedikit tekanan terkait target penjualan, terkadang kami bisa melakukan pekerjaan secara multitasking yang mengakibatkan kami kurang focus pada satu orientasi pekerjaan. Sudah ada yang keluar namun ada juga orang baru yang masuk”. Biasanya penerapan strategi ini diserahkan sepenuhnya kepada kami, namun dalam manajemen baru ini kami cenderung ragu dan menghindari risiko tidak tercapainya target dengan cara mengikuti instruksi langsung dari pimpinan”.

Begitu juga pada penilaian kinerja karyawan pada departemen lainnya Berdasarkan observasi awal yang dilakukan, penulis menemukan beberapa permasalahan terkait dengan kinerja karyawan whiz prime hotel, diantaranya, ditinjau dari kualitas pelayanan yang diberikan, dari hasil wawancara secara langsung dengan HR manajer (Ibu Eji) hotel Whiz Prime Padang, terkait dengan hal kualitas pelayanan, *“Whiz Prime hotel berupaya memberikan pelayanan terbaik pada setiap customer, namun tentu saja ada kekurangan yang didapatkan, terutama jika tingkat occupancy hotel sedang tinggi sementara jumlah karyawan yang tersedia terbatas”.*

Sementara itu dari komentar dan review dilayanan berbasis internet, beberapa bukti terkait dengan kualitas pelayanan yang kurang memuaskan dapat dilihat dari bukti berikut ini :



Gambar 1. Ulasan konsumen tentang SOP karyawan
Sumber : Booking.com, 2022

Berdasarkan *review*, tamu merasa kecewa dengan pelayanan di berikan karyawan hotel whiz prime, terutama pelayanan kepada tamu hotel dan kebersihan hotel sehingga mengakibatkan tamu merasa kecewa kepada karyawan hotel.



Gambar 2. Ulasan konsumen tentang kebersihan kamar

Sumber : Tripadvisor.com, 2022

Pada ulasan di atas, tamu terlihat tidak puas dengan pelayanan karyawan bagian *housekeeping* yang masih membiarkan terjadinya kamar yang tidak bersih. Hal ini diduga karena kurangnya disiplin karyawan dalam menerapkan SOP (*Standard Operational Procedure*) pembersihan kamar hotel.

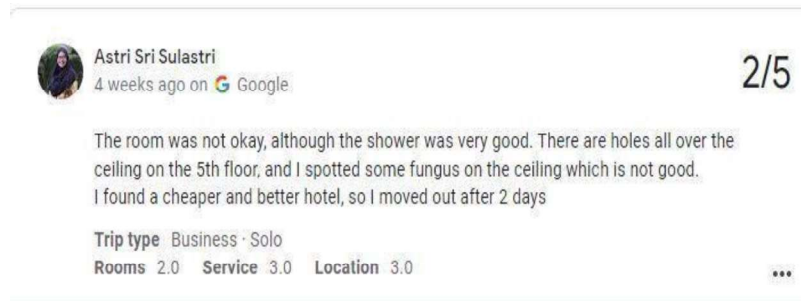


Gambar 3. Ulasan tamu kepada karyawan hotel

Sumber : Tripadvisor, 2022

Dari gambaran diatas, maka dapat terlihat bahwa kualitas pelayanan yang diberikan oleh karyawan hotel Whiz Prime Padang belum maksimal, sehingga perlu mendapatkan perhatian dari manajemen.

Permasalahan selanjutnya yang ditemukan peneliti dari hasil observasi awal adalah terkait dengan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan. Permasalahan kuantitas pekerjaan terkait dengan kecepatan waktu dalam bekerja serta kemampuan karyawan dalam mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan. Berikut ini merupakan bukti masih rendahnya kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan hotel Whiz Prime Padang :



Gambar 4. Ulasan konsumen tentang SOP karyawan

Sumber : Googlereview.com, 2022

Berdasarkan bukti di atas, dapat dinyatakan bahwa masih kurang baiknya kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, selain jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan, kuantitas pekerjaan juga berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, tidak hanya sekedar cepat dalam menyelesaikan pekerjaan, namun juga dapat mempertanggungjawabkan pekerjaan tersebut sehingga komentar di atas terkait dengan lambatnya pelayanan dan buruknya kebersihan memberikan nilai negatif kepada hotel.

Sementara itu terkait dengan komentar negatif lainnya terkait dengan tanggung jawab karyawan dapat terlihat dari *review* berikut ini :



Gambar 5. Ulasan konsumen tentang SOP karyawan

Sumber : Agoda.com, 2022

Pada ulasan diatas, tamu merasa kecewa dengan kebersihan kamar, terutama pada kebersihan linen, sehingga tamu mengungkapkan rasa enggan untuk kembali ke hotel di lain waktu.

Dari beberapa ulasan yang ditemukan dalam periode penelitian, ditemukan cukup banyak komentar negatif dari tamu. Terutama terkait dengan kualitas dan kuantitas pekerjaan, tanggung jawab dan inisiatif karyawan. Hal ini berkaitan erat dengan kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh (Bintoro dan Daryanto, 2017) yang menyatakan kinerja adalah sebuah hasil kerja dan prestasi kerja karyawan. Kinerja menjadi salah satu faktor yang penting untuk sebuah organisasi atau perusahaan karena hasil kinerja dari karyawan bisa menentukan hasil dari kinerja sebuah organisasi atau perusahaan. Sementara itu budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi norma-norma dan nilai-nilai sebagai sistem keyakinan yang tumbuh dan berkembang dalam organisasi sebagai pedoman bagi para anggota organisasi, agar organisasi mampu melakukan adaptasi eksternal dan integrasi internal untuk tetap eksistensinya organisasi.

Permasalahan terkait dengan kinerja karyawan merupakan hal yang sering terjadi pada industri perhotelan,

Berdasarkan latar belakang di atas penulis merasa permasalahan ini penting untuk diteliti sehingga penulis melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Whiz Prime Hotel Padang”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah diatas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Rendahnya kinerja karyawan Whiz Prime hotel Padang ditinjau dari kualitas dan kuantitas pelayanan yang diberikan
2. Banyaknya keluhan tamu terkait dengan tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan
3. Masih rendahnya pemahaman karyawan terkait dengan *corporate values* yang membentuk budaya organisasi
4. Penerapan *corporate values* seperti buruknya komunikasi antar karyawan yang mengganggu efektifitas pekerjaan dan masih kurangnya kerjasama antar karyawan dalam menyelesaikan permasalahan pekerjaan yang berdampak pada kepuasan pelanggan.
5. Tingginya angka *turnover* karyawan yang mengindikasikan masih buruknya kinerja karyawan hotel Whiz Prime Padang

C. Batasan Masalah

Batasan masalah pada penelitian ini yaitu mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Whiz Prime Hotel Padang.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka dirumuskan beberapa masalah yang ditemukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana budaya organisasi karyawan di Hotel Whiz Prime Padang?
2. Bagaimana kinerja karyawan di Hotel Whiz Prime Padang ?
3. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Hotel Whiz Prime Padang ?

E. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui budaya organisasi Whiz Prime Hotel Padang

2. Tujuan Khusus

Tujuan Khusus penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Mendeskripsikan budaya organisasi Karyawan di Whiz Prime Hotel Padang
- b. Mendeskripsikan tentang kinerja karyawan di Hotel Whiz Prime Padang
- c. Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Hotel Whiz Prime Padang.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Bagi Pihak Hotel

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan, khususnya dibidang perhotelan dan merupakan satu kesempatan yang baik untuk mengetahui secara langsung masalah yang dihadapi oleh Hotel Whize Prime Padang mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

2. Bagi Peneliti Berikutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi terkait budaya organisasi dan kinerja karyawan untuk peneliti selanjutnya

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini digunakan untuk memenuhi syarat menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Sarjana Sains Terapan, selain itu penulis memahami pelaksanaan penelitian dan dapat menambah pengetahuan di bidang jasa perhotelan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Priansa (2017:48) kinerja karyawan adalah perwujudan atas pekerjaan yang telah dihasilkan atau diemban karyawan. Hal tersebut tercatat dengan baik sehingga tingkat ketercapaian kinerja dapat dievaluasi dengan baik. Kinerja karyawan merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai.

Menurut Balbet (2019) kinerja karyawan adalah tingkat hasil dari pekerjaan yang telah dicapai berdasarkan persyaratan pekerjaan yang ditentukan oleh perusahaan. Kinerja juga dapat diartikan sebagai kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar yang telah ditentukan. Pencapaian kinerja karyawan dapat didasarkan pada kecakapan dan pengalaman serta ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan tersebut. Kinerja yang baik dari karyawan dapat meningkatkan kinerja pada perusahaan tersebut secara keseluruhan.

Sementara itu Menurut Ekaviana (2019) kinerja karyawan adalah suatu bentuk hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan semua tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan

kepadanya, baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah dilakukan pada periode tertentu. Kinerja dapat diukur berdasarkan kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan serta jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam periode tertentu. Hendaknya setiap orang yang telah bekerja pada sebuah perusahaan harus mampu memberikan dedikasi tinggi pada perusahaan yang akhirnya dapat meningkatkan perusahaan secara signifikan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan karyawan yang dapat dinilai dari sisi kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktunya yang dinilai berdasarkan standard yang telah ditetapkan.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Istilah kinerja sendiri berasal dari kata *Job Performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) menurut Mangkunegara (2005 : 67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepada karyawan.

Menurut Mondy (2008:257–258) Penilaian kinerja merupakan faktor penting untuk suksesnya manajemen kinerja. Untuk menilai dan mengevaluasi kinerja individu atau tim. Luthan (2006:557) juga berpendapat bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh sejumlah usaha yang dilakukan seseorang, tetapi dipengaruhi pula oleh kemampuannya, seperti: pengetahuan, pekerjaan dan keahlian, serta bagaimana seseorang merasakan peran yang dibawakannya. Menurut

Indikator kinerja karyawan menurut Robbins (2006) yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dimana dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Kualitas, pengukuran kualitas kinerja dilihat dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas yang dimaksud merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya sesuai komitmen kerja. Kemandirian juga merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor

2. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya organisasi

Schein (2009) mendefinisikan budaya organisasi sebagai pola asumsi bersama yang dipelajari oleh suatu kelompok dalam memecahkan masalah melalui adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja cukup baik untuk dipertimbangkan kebenarannya, oleh karena itu, untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk melihat, berpikir, dan merasakan kaitannya dengan masalah – masalah yang ada. Suatu budaya organisasi tidak muncul begitu saja. Bila sudah terbentuk mantap, budaya tidak akan menghilang begitu saja. Budaya awal, berasal dari filosofi pendiri organisasi. Hal ini selanjutnya sangat mempengaruhi kriteria yang digunakan dalam proses penerimaan karyawan baru. Para pendiri organisasi secara tradisional memiliki pengaruh yang dominan dalam membentuk budaya awal. Dikarenakan para pendiri tersebut memiliki ide yang masih asli, mereka biasanya juga memiliki sesuatu tentang cara bagaimana ide – ide tersebut bisa terpenuhi. Robbins (2006) mendefinisikan bahwa budaya organisasi adalah sebagai suatu sistem makna yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain.

b. Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi budaya menurut Robbins (dalam Sulaksono Hari, 2015: 29) dibagi menjadi beberapa yaitu :

1. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara suatu organisasi dengan organisasi lainnya.
2. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi para anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dari pada kepentingan diri individual seseorang.
4. Budaya membantu mempersatukan organisasi dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
5. Budaya sebagai kendali yang memandu dan membentuk sikap dan perilaku karyawan.

c. Indikator Budaya Organisasi

Indikator-indikator budaya organisasi menurut Robbins (2006:279) adalah sebagai berikut:

1. Innovation and risk taking

Inovasi dan pengambilan resiko yaitu, berkaitan dengan sejauh mana para anggota organisasi atau karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko.

2. Attention to detail

Perhatian terhadap hal-hal yang rinci, yaitu berkaitan dengan sejauh mana para anggota organisasi atau karyawan diharapkan mau memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap hal-hal yang detail (rinci).

3. *Outcome orientation*

Orientasi hasil, yaitu sejauh mana manajemen fokus pada hasil, bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil tersebut.

4. *People Orientation*

Orientasi individu, yaitu sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil kepada orang-orang di dalam organisasi tersebut.

5. *Team Orientation*

Orientasi tim, yaitu berkaitan dengan sejauh mana kegiatan kerja organisasi dilaksanakan dalam tim-tim kerja, bukan pada individu-individu.

6. *Aggressiveness*

Agresivitas, yaitu sejauh mana orang-orang dalam organisasi menunjukkan keagresifan dan kompetitif, bukannya bersantai.

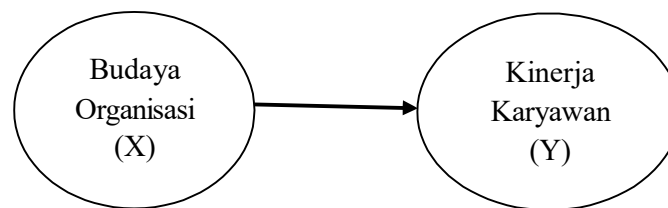
7. *Stability*

Stabilitas, yaitu sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi. Budaya Organisasi diartikan nilai atau norma perilaku yang dipahami dan diterima bersama oleh anggota organisasi sebagai aturan perilaku yang terdapat dalam organisasi (Chaerudin, 2019: 193). Berdasarkan beberapa pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sebuah norma dan nilai sebagai sistem yang digunakan oleh seluruh anggota organisasi yang dapat membedakan

organisasi satu dengan yang lainnya dan memberikan dampak terhadap kinerja organisasi.

3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual akan mengarahkan proses penelitian sesuai tujuan yang ingin dicapai dan akan menjadi alur pemikiran penelitian adapun kerangka berpikir dari penelitian ini adalah:



Gambar 6. Kerangka konseptual

Dari gambar di atas dapat dijelaskan bahwa Budaya organisasi sebagai variabel bebas (*independent*) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (*dependent*). Dimana pada variabel Budaya organisasi digunakan indikator berdasarkan pendapat Sulaksono (2015: 14), sementara itu untuk variabel kinerja karyawan, dengan menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Robbins (2006) yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

4. Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Ha : Terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014 : 13) mendefinisikan metode penelitian kuantitatif sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sesuai dengan permasalahan dan pendapat ahli di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran dan mengungkapkan bagaimana budaya organisasi karyawan Whiz Prime Hotel Padang mempengaruhi kinerja karyawan.

B. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Hotel Whiz Prime Khatib Sulaiman Padang Jl. Khatib Sulaiman No.48 A, Ulak Karang Selatan, Kecamatan. Padang Utara, Kota Padang, Sumatera Barat. Penelitian ini dilaksanakan pada Agustus 2022-Desember 2022

C. Variabel Penelitian

Menurut pendapat Sugiyono (2013) menyatakan variabel penelitian pada dasarnya berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik

kesimpulannya. Pada penelitian ini terdapat variabel *dependent* (x) budaya organisasi dan variabel *independent* (y) kinerja karyawan.

D. Definisi Operasional Variabel

Berdasarkan kajian teori yang dijelaskan sebelumnya, maka dapat dilihat bahwa definisi operasional variabel penelitian ini dimana budaya organisasi didalam penelitian ini merupakan seperangkat asumsi norma-norma dan nilai-nilai sebagai sistem keyakinan yang tumbuh dan berkembang dalam organisasi sebagai pedoman bagi para anggota organisasi, agar organisasi mampu melakukan adaptasi eksternal dan integrasi internal untuk tetap eksistensinya organisasi. Sementara itu kinerja karyawan, disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh seseorang (karyawan) di dalam melakukan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang ditentukan oleh masing-masing perusahaan atau organisasi.

E. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Sugiyono (2015:80) mengemukakan, “Populasi adalah wilayah h generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lainnya. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Populasi penelitian

ini adalah karyawan yang bekerja di Hotel Whiz Prime Padang sebanyak 67 orang.

Tabel 3. Jumlah Karyawan Hotel Whiz Prime Padang

No	Department	Jumlah Karyawan
1	<i>Accounting</i>	6
2	<i>Hr & Training Coordinator</i>	1
3	<i>Security</i>	8
4	<i>Front Office</i>	8
5	<i>F & B Service</i>	7
6	<i>Housekeeping Departement</i>	13
7	<i>Sales Departement</i>	5
8	<i>Engineering</i>	8
9	<i>Food and Beverage Product</i>	11
Total		67

Sumber : *HRD Hotel Whiz Prime Padang, 2022*

2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:131) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono,2018). Sedangkan jenis *nonprobability sampling* yang digunakan adalah *sampling jenuh*, yaitu teknik untuk menentukan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. (Sugiyono,2018). Dalam penelitian ini

respondennya adalah karyawan Hotel Whiz Prime Padang. Berdasarkan teknik pengambilan sampel tersebut dapat diperoleh jumlah sampel sebanyak 67 orang.

F. Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

1. Jenis Data

Jenis data yang akan dipergunakan dalam penelitian adalah data primer dan data sekunder, yaitu sebagai berikut:

- a. Data Primer yaitu data yang dikumpulkan atau didapat langsung dari Responden dengan cara menyebarkan angket, Data primer tersebut adalah Data mengenai budaya organisasi karyawan dan data kinerja karyawan
- b. Data Sekunder yaitu Data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek penelitian dengan memanfaatkan data yang telah ada, Data sekunder dalam penelitian ini adalah data jumlah karyawan di Hotel Whiz Prime Padang.

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah komunikasi tidak langsung dengan cara menyebar kuesioner (angket). Angket merupakan cara pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner (daftar pertanyaan penulis) mengenai keterangan dirinya dan seputar budaya organisasi, dan kinerja karyawan Hotel Whiz Prime Padang. Penggunaan kuesioner data penelitian ini untuk pengumpulan data primer yang relevan dengan cara menginip ut pendapat, tanggapan dan pandangan karyawan Hotel Whiz Prime Padang.

Informasi yang didapat merupakan merupakan salah satu data penting dalam penelitian ini, karena kuesioner itu ditujukan untuk memperoleh fakta dan pengungkapan pendapat para karyawan Hotel Whiz Prime Padang sebagai sampel penelitian.

G. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner (angket) yang disusun menurut skala *likert* dengan penyusunan dalam bentuk kalimat yang bersifat positif yang berhubungan dengan variabel penelitian. Menurut Sugiyono (2018:219) “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner terstruktur yang meliputi pertanyaan tertutup, yaitu menggunakan skala likert dengan 5 poin sesuai dengan tabel berikut:

Tabel 4. Skala *Likert*

Pilihan Jawaban	Singkatan	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono (2018;154)

Agar penyusunan variabel instrumen variabel ini lebih sistematis, sehingga mudah dikontrol dan dikoreksi, maka variabel tersebut perlu dibuat dalam kisi-kisi instrumen yang menggambarkan hubungan antara variabel. Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi dengan variabel kinerja karyawan. Kisi-kisi dan jumlah item pertanyaan dapat dilihat dalam tabel 3 berikut:

Tabel 5. Kisi-kisi Instrumen Penelitian Variabel Budaya organisasi dan Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	Sub-Indikator
Budaya organisasi	Inovatif memperhitungkan risiko	a. Menciptakan ide-ide baru untuk keberhasilan perusahaan b. Berani mengambil risiko dalam mengembangkan ide-ide baru
	Berorientasi pada hasil (<i>Outcome orientation</i>)	a. Menetapkan target yang akan dicapai oleh perusahaan

		b. Penilaian hasil atas kerja yang telah dilaksanakan
	Berorientasi pada semua kepentingan karyawan <i>(People Orientation)</i>	a. Memenuhi kebutuhan untuk berjalan dan mengerjakan pekerjaan b. Mendukung prestasi karyawan
	<i>Attention to detail</i>	a. Teliti dalam mengerjakan tugas b. Keakuratan hasil kerja
	<i>Team Orientation</i>	a. Kemampuan karyawan bekerja dalam kelompok
	<i>Aggressiveness</i>	a. Kemampuan karyawan bekerja secara aggressive b. karyawan mampu berkompetisi dalam hal kemajuan hotel
	Stabilitas	a. Kemampuan karyawan dalam menciptakan kestabilan
Kinerja Organisasi	Kualitas kerja	a. Kualitas hasil pekerjaan b. Kualitas dalam melayani tamu hotel
	Kuantitas kerja	a. Kuantitas pekerjaan b. Target kerja yang diselesaikan
	Ketepatan waktu	a. Ketepatan waktu penyelesaian b. Target waktu dalam penyelesaian pekerjaan

	Efektifitas	a. Mampu meningkatkan efektifitasn dalam bekerja
	Komitmen	a. Kesanggupan secara mandiri dan bertanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaan

Instrumen ini disusun untuk mengukur variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan Hotel Whiz Prime Padang. Instrumen yang telah disusun tersebut diuji validitas dan reliabilitasnya, yang bertujuan untuk menjamin kualitas instrumen tersebut jika digunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian.

H. Uji Coba Instrumen

1. Uji Validitas

Validasi instrumen menggambarkan bahwa suatu instrumen benar-benar mampu mengukur variabel yang akan diukur dalam penelitian serta mampu menunjukkan tingkat kesesuaian antara konsep dan hasil pengukuran. Menurut Sugiyono (2018:193) “Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”.

Untuk mencari validitas angket, penulis menggunakan *analisis korelasi pearson product moment* menggunakan bantuan SPSS versi 20.00 setelah dilakukan *analisis korelasi pearson product moment*, dengan melihat:

- a. Jika nilai sig./signifikansi $\leq 0,05$, maka data tersebut dinyatakan valid.
- b. Jika nilai sig./signifikansi $\geq 0,05$, maka data tersebut dinyatakan tidak valid.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

No. Item	R _{xy}	r _{tabel 5% (30)}	Sig	Keterangan
1	0,540	0,361	0,002	Valid
2	0,510	0,361	0,004	Valid
3	0,346	0,361	0,061	Tidak Valid
4	0,479	0,361	0,007	Valid
5	0,604	0,361	0,000	Valid
6	0,475	0,361	0,008	Valid
7	0,353	0,361	0,056	Tidak Valid
8	0,304	0,361	0,102	Tidak Valid
9	0,412	0,361	0,024	Valid
10	0,454	0,361	0,012	Valid
11	0,578	0,361	0,001	Valid
12	0,527	0,361	0,003	Valid
13	0,453	0,361	0,012	Valid
14	0,697	0,361	0,000	Valid
15	0,643	0,361	0,000	Valid
16	0,550	0,361	0,002	Valid
17	0,415	0,361	0,023	Valid
18	0,693	0,361	0,000	valid
19	0,480	0,361	0,007	Valid
20	0,571	0,361	0,001	Valid
21	0,675	0,361	0,000	Valid
22	0,438	0,361	0,015	Valid
23	0,484	0,361	0,007	Valid
24	0,581	0,361	0,001	Valid
25	0,514	0,361	0,004	Valid
26	0,598	0,361	0,000	Valid
27	0,479	0,361	0,007	Valid
28	0,512	0,361	0,004	Valid
29	0,157	0,361	0,408	Valid
30	0,512	0,361	0,004	Valid
31	0,284	0,361	0,128	Tidak Valid
32	0,768	0,361	0,000	Valid

33	0,614	0,361	0.000	Valid
34	0,481	0,361	0.007	Valid
35	0,332	0,361	0.074	Tidak Valid
36	0,543	0,361	0.002	Valid
37	0,630	0,361	0.000	Valid
38	0,583	0,361	0.001	Valid
39	0,549	0,361	0.002	Valid
40	0,061	0,361	0.750	Tidak Valid
41	0,511	0,361	0.004	Valid
42	0,424	0,361	0.020	Valid
43	0,520	0,361	0.003	Valid
44	0,574	0,361	0.001	Valid
45	0,684	0,361	0.000	Valid
46	0,474	0,361	0.008	Valid

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

No. Item	R_{xy}	$r_{\text{tabel } 5\% (30)}$	Sig	Keterangan
1	0,618	0,361	.000	Valid
2	0,601	0,361	.000	Valid
3	0,576	0,361	.001	Valid
4	0,431	0,361	.017	Valid
5	0,566	0,361	.001	Valid
6	0,605	0,361	.000	Valid
7	0,707	0,361	.000	Valid
8	0,766	0,361	.000	Valid
9	0,407	0,361	.026	Valid
10	0,472	0,361	.008	Valid
11	0,577	0,361	.001	Valid
12	0,594	0,361	.001	Valid
13	0,536	0,361	.002	Valid
14	0,576	0,361	.001	Valid
15	0,517	0,361	.003	Valid

Berdasarkan tabel 6 dan 7 diatas dapat diketahui terdapat sebanyak 40 item valid dan 6 item tidak valid dengan nomor kuesioner 3,7,8,31,35,40. Sehingga pada tahapan selanjutnya item kuesioner 3,7,8,31,35, 40 tidak digunakan dalam penelitian sebagai item kuesioner yang dibagikan kepada karyawan Whiz Prime Hotel Padang.

2. Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas, maka selanjutnya instrumen tersebut diuji reliabilitasnya. Analisis reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 20.00.

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengetahui kehandalan dari suatu instrumen. Uji reabilitas instrumen dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* (Arikunto, 2010:293).

Pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika suatu variabel nilai reliabilitasnya (Alpha Cronbach) $> 0,6$ maka variabel tersebut dikatakan reliabel.
- b. Jika suatu variabel nilai reliabilitasnya (Alpha Cronbach) $\leq 0,6$ maka variabel tersebut dikatakan tidak reliabel

Tabel 8. Interpretasi Nilai r (*Alpha Cronbach*)

Alpha Cronbach	Interprestasi
0,80-1,00	Sangat Tinggi
0,60-0,80	Tinggi
0,40-0,60	Sedang
0,20-0,40	Rendah
0,00-0,20	Sangat Rendah

Sumber. Arikunto (2010)

Berikut ini merupakan hasil pengujian reliabilitas :

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,935	46

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,852	15

Berdasarkan tabel diatas dapat dinyatakan bahwa 40 item kuesioner pada variabel budaya organisasi dinyatakan reliabel, dimana nilai alpha cronbach sebesar $0,935 \geq 0,06$. Sehingga dapat dinyatakan sebanyak 40 item pertanyaan dinyatakan reliabel. Dan pada variabel kinerja dinyatakan reliabel dimana nilai alpha cronbach sebesar $0,852 \geq 0,06$. sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel kinerja dinyatakan reliabel

I. Teknik Analisis Data

Menurut Arikunto (2010) dalam tahap pengolahan data dilakukan kegiatan seperti merancang struktur data, pengkodean, editing dan pengantrian data. Data disimpan dengan mempergunakan Microsoft Excel. Setelah data dinyatakan valid maka datapun diolah. Analisis data dengan mempergunakan program SPSS versi 20.00. Hasil estimasi tersebut disajikan dalam bentuk tabel. Secara terperinci, pengolahan dan analisis data yang digunakan adalah :

1. Tabulasi Data

Data disiplin kerja terhadap kualitas pelayanan diukur dengan menggunakan data konsentrasi (menghitung frekuensi, mean, modus, persentase, nilai rata-rata, standar deviasi, nilai minimum dan nilai maksimum).

2. Deskripsi Data

Mengklasifikasikan skor ke dalam 5 kategori untuk melihat tingkat pencapaian responden. Teknik klasifikasi yang digunakan menurut Arikunto (2010: 201) yaitu :

- a. Kategori sangat baik : $(Mi + 1,5 Sdi) - \text{Keatas}$
- b. Kategori baik : $(Mi + 0,5 Sdi) - < (Mi + 1,5 Sdi)$
- c. Kategori cukup : $(Mi - 0,5 Sdi) - < (Mi + 0,5 Sdi)$
- d. Kategori Buruk : $(Mi - 1,5 Sdi) - < (Mi - 0,5 Sdi)$
- e. Kategori Sangat Buruk : $(Mi - 1,5 Sdi) - \text{Kebawah}$

Untuk menentukan skor rata-rata ideal digunakan patokan kurva normal sebagai berikut : $Mi = 1/2 (\text{skor ideal maksimum} + \text{skor ideal minimum})$

$Sdi = 1/6 (\text{skor ideal maksimum} - \text{skor ideal minimum})$,
dimana :

$Mi = \text{Skor rata-rata ideal}$

$Sdi = \text{Simpangan baku}$

J. Uji Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan uji Kolmogorov-smirnov dengan menggunakan alat bantu program SPSS 20.00 for windows dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Nilai Sig./signifikan atau probabilitas $< 0,05$, distribusi adalah tidak normal (asimetris).
- b. Nilai Sig./signifikan atau probabilitas $\rightarrow 0,05$, distribusi adalah normal (simentris).

2. Uji Homogenitas

Uji Homogenitas dilakukan untuk melihat apakah sampel yang berasal dari populasi memiliki karakteristik yang sama atau tidak. Untuk pengujian ini digunakan uji *Test of Homogeneity of Variances* dengan menggunakan program SPSS 20.00. Adapun kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikan (Sig) atau nilai probabilitas (p) $\geq 0,05$ maka dapat dikatakan data tersebut berasal dari populasi yang mempunyai varian yang sama atau data bersifat homogen.
- b. Jika nilai signifikan (Sig) atau nilai probabilitas (p) $< 0,05$ maka dapat dikatakan data tersebut berasal dari populasi yang mempunyai varian yang tidak sama atau data bersifat tidak homogen.

3. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan variabel X dan variabel Y bersifat linear atau tidak. Pengujian linearitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila nilai *Deviation from Linearity* $> 0,05$.

K. Pengujian Hipotesis

1. Uji Regresi Linear Sederhana

Pengujian hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linier sederhana. Uji regresi sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja (X) terhadap kualitas pelayanan (Y). Adapun bentuk persamaan regresi linear sederhana yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = a + b.x$$

Keterangan :

Y = Subjek dalam variabel yang di prediksi

a = Harga Y bila X=0 (harga konstan)

b = Angka arah atau koefisien yang menunjuk arah peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik dan bila b (-) maka terjadi penurunan

X = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu
Sedangkan untuk menyatakan besar kecilnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinan sebagai berikut:

$$Kp = r^2 \times 100 \%$$

Keterangan :

Kp= Besarnya koefisien penentu (determinan).

R = Koefisien korelasi

Kriteria pengambilan keputusan adalah:

Nilai sig. < 0,05 maka dikatakan berpengaruh secara signifikan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini dibahas dan dipaparkan data yang terkumpul dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap karyawan Whiz Prime Hotel Padang, yang dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 67 karyawan Whiz Prime Hotel dengan status tetap dan tidak tetap. Data di analisis dengan menggunakan program *SPSS* versi 25.00. Hasil penelitian dijabarkan sebagai berikut:

A. Deskripsi Hasil Penelitian

1. Deskripsi karakteristik responden

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 67 responden yang merupakan karyawan Whiz Prime Hotel, responden dapat digolongkan ke dalam karakteristik berikut:

a. Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam penelitian ini didominasi oleh 68,4% responden pria, sementara itu sebanyak 31,6% merupakan responden wanita. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada penelitian dapat dilihat pada table berikut.

Tabel 11. Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	44	68,4	68,4	68,4
	Perempuan	23	31,6	31,6	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Sumber : Hasil pengolahan data melalui SPSS, 2023

b. Karakteristik responden berdasarkan Usia Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan jumlah karyawan yang berusia dibawah 18 tahun sebanyak 4 orang, sementara itu karyawan dengan kategori usia 18-22 sebanyak 10 orang dan karyawan yang berada pada rentang usia 23-31 terdapat sebanyak 41 orang, dan karyawan yang berusia diatas 32 tahun sebanyak 12 orang. Karakteristik responden berdasarkan Kategori usia dapat dilihat pada dilihat pada table berikut :

Tabel 12. Karakteristik responden berdasarkan Usia Karyawan

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-20	4	1,8	1,8	1,8
	21-25	10	12,3	12,3	14,0
	26-30	41	68,4	68,4	82,5
	≥30	12	17,5	17,5	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Sumber : Hasil pengolahan data melalui SPSS, 2023

Berdasarkan hasil analisa karakteristik responden berdasarkan kategori usia responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang berusia 26-30 tahun dengan persentase sebesar 68,4% dan yang terendah adalah kategori usia 19-20 tahun dengan persentase sebesar 1,8%.

c. Karakteristik responden berdasarkan lama karyawan bekerja di hotel

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja kurang dari 1 tahun terdapat sebanyak 8 orang, sementara itu karyawan yang bekerja 1-2 tahun terdapat sebanyak 33 orang, dan yang bekerja selama 3-4 tahun sebanyak 25 orang sementara itu karyawan yang bekerja lebih dari 4 tahun hanya 1 orang. Karakteristik responden berdasarkan kategori lama bekerja di hotel Whiz Prime Padang dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 13. Karakteristik responden berdasarkan lama karyawan bekerja di hotel Whiz Prime Padang

Lama_Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	≤1	8	5,3	5,3	5,3
	1-2	33	52,6	52,6	57,9
	3-4	25	40,4	40,4	98,2
	≥4	1	1,8	1,8	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Sumber : Hasil pengolahan data melalui SPSS, 2023

Berdasarkan hasil analisa karakteristik responden berdasarkan lama karyawan bekerja dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang

bekerja selama 1-2 tahun dengan persentase sebesar 52,6 % dan yang terendah adalah lama karyawan yang bekerja di atas 4 tahun dengan persentase sebesar 1,8%.

2. Deskripsi Data Variabel Penelitian

a. Budaya Organisasi Karyawan Hotel Whiz Prime Padang

Berdasarkan hasil penelitian melalui kuesioner yang disebarakan kepada 67 responden diperoleh data terkait dengan variabel budaya organisasi dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 14. Deskripsi Data Variabel Budaya Organisasi Karyawan Whiz Prime Padang

Statistics		
Budaya_Organisasi		
N	Valid	67
	Missing	0
Mean		171,7164
Median		170,0000
Mode		160,00
Std. Deviation		10,21408
Variance		104,327
Range		38,00
Minimum		160,00
Maximum		198,00
Sum		11505,00

Sumber : Hasil pengolahan data melalui SPSS, 2023

Pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa hasil penelitian untuk variabel budaya organisasi dari jawaban responden menunjukkan skor terendah (*Minimum*) adalah 160,00 dan skor tertinggi (*maximum*) adalah 198,00. Berdasarkan distribusi skor tersebut diperoleh nilai rata-rata (*mean*) sebesar

171,2 dan skor tengah (*median*) sebesar 170,00 sementara itu skor yang sering muncul (*mode*) sebesar 160,00 selanjutnya simpangan baku (*standar deviation*) sebesar 10,21 dengan rentang nilai (*range*) sebesar 38,00 dengan *variance* 104,3 dan total nilai (*sum*) adalah 11505,00

Selanjutnya disajikan klasifikasi skor pencapaian responden untuk menggambarkan kategori penilaian hasil penelitian pada tabel berikut :

Tabel 15. Budaya Organisasi

Kategori	Rentang skor	F	%
Sangat setuju	≥ 64	62	92.5
Setuju	53,34- < 64	5	7.5
Ragu-ragu	42,65 - < 53,35	0	0
Tidak setuju	31,95 - < 42,65	0	0
Sangat tidak setuju	< 31,95	0	0
Jumlah		67	100

Sumber : Hasil pengolahan data melalui Excel, 2022

Pada tabel diatas di atas dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi kerja karyawan hotel Whiz Prime Padang dikategorikan sebanyak 92.5% responden mengatakan sangat setuju, 7.5% responden mengatakan setuju dan tidak terdapat responden menyatakan ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Berdasarkan kategori skor dan nilai rata-rata pada statistik hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa penilaian terbanyak karyawan mengenai variabel budaya organisasi sebesar 92.5% pada rentang ≤ 64 dengan kategori sangat setuju.

b. Kinerja Karyawan Hotel Whiz Prime Padang

Berdasarkan hasil penelitian melalui kuesioner yang disebarkan kepada 67 responden terkait dengan variabel kinerja karyawan maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 16. Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan Karyawan Whiz Prime Padang

Statistics		
Kinerja		
N	Valid	67
	Missing	0
Mean		63,0149
Median		60,0000
Mode		60,00
Std. Deviation		3,97527
Variance		15,803
Range		15,00
Minimum		60,00
Maximum		75,00
Sum		4222,00

Sumber Hasil pengolahan data melalui SPSS, 2023

Pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa hasil penelitian variabel kinerja karyawan dari jawaban responden menunjukkan skor terendah (*Minimum*) adalah 60,00 dan skor tertinggi (*maximum*) adalah 75,00. Berdasarkan distribusi skor tersebut diperoleh nilai rata-rata (*mean*) sebesar 63,0149 dan skor tengah (*median*) sebesar 60,00 sementara itu skor yang sering muncul (*mode*) sebesar 60,00 selanjutnya simpangan baku (*standar deviation*) sebesar 3,975 dengan rentang nilai (*range*) sebesar 15,00 dengan *variance* 15,803 dan total nilai (*sum*) adalah 4222,00.

Selanjutnya disajikan klasifikasi skor pencapaian responden untuk menggambarkan kategori penilaian hasil penelitian pada tabel berikut :

Tabel 17. Kinerja Karyawan

Kategori	Rentang skor	F	%
Sangat setuju	$\geq 7,95$	58	86.5
Setuju	$6,65 - < 7,95$	9	13.5
Ragu-ragu	$5,35 < 6,65$	0	0
Tidak setuju	$4,05 - < 5,35$	0	0
Sangat tidak setuju	$< 4,05$	0	0
Jumlah		67	100

Sumber : Hasil pengolahan data melalui Excel, 2023

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel kinerja karyawan hotel Whiz Prime Padang dikategorikan sebanyak 86.5% responden mengatakan sangat setuju, 13.5% responden mengatakan setuju dan tidak terdapat responden menyatakan ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Berdasarkan kategori skor dan nilai rata-rata pada statistik hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa penilaian terbanyak karyawan mengenai variabel kinerja karyawan sebesar 86.5% pada rentang ≤ 64 dengan kategori sangat setuju.

B. Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis digunakan untuk mengetahui besar pengaruh antara budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Whiz Prime Hotel Padang. Hipotesis yang diterima dalam penelitian ini adalah:

Ha : Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Whiz Prime Hotel Khatib Sulaiman Padang

Adapun pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 18. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	617,580	1	617,580	92,416	,000 ^b
	Residual	441,052	66	6,683		
	Total	1058,632	67			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Budaya_Organisasi

Berdasarkan hasil uji anova diatas diperoleh nilai F hitung 92,416 dengan sign 0.00 < 0.05 maka Ha diterima. Artinya Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya untuk mengetahui besar koefisien regresi antara variabel Budaya Organisasi (X) dan Kinerja Karyawan (Y), maka dapat dilihat pada Tabel dibawah ini:

Tabel 19. Koefisien Regresi Variabel X terhadap Variabel Y

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,764	5,347		2,200	,031
	Budaya_Organisasi	,299	,031	,764	9,613	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber Hasil pengolahan data melalui SPSS, 2023

Pada Tabel diatas didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX = 11.764 + 0,299 X$$

Berdasarkan persamaan diatas diperoleh koefisien regresi sebesar 0,299 dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Artinya setiap peningkatan sebesar 1% satuan Budaya Organisasi akan meningkatkan 0,299 satuan Kinerja Karyawan. Selanjutnya untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel Budaya Organisasi (X) terhadap satuan Kinerja Karyawan (Y), maka dapat dilihat pada Tabel dibawah ini:

Tabel 20. Hasil Uji R Square Variabel X dan Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,764 ^a	,583	,577	2,58507

a. Predictors: (Constant), Budaya_Organisasi

Sumber : Hasil pengolahan data melalui SPSS, 2023

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai R *Square* sebesar 0.583, artinya pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah sebesar 58,3%. Yang berarti bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 58,3% memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang telah dilakukan, maka dapat dipaparkan pembahasan mengenai budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Whiz Prime hotel Padang. Berikut ini dibahas hasil penelitian per variabel :

1. Budaya Organisasi Karyawan Hotel Whiz Prime Padang

Berdasarkan hasil analisis data budaya organisasi karyawan hotel Whiz

Prime Padang sebesar 92,5% responden mengatakan sangat setuju, atau sebanyak 62 karyawan menerapkan budaya organisasi di tempat kerja dan asumsi norma- norma, nilai- nilai sebagai sistem keyakinan sudah tumbuh dan berkembang dalam organisasi ini dan menjadi pedoman bagi para anggota organisasi, dan mampu melakukan adaptasi eksternal dan integrasi internal demi eksistensi organisasi. Budaya organisasi yang diterapkan sesuai dengan pernyataan Schein (2009) bahwa dimana budaya organisasi sebagai pola asumsi bersama yang dipelajari oleh suatu kelompok dalam memecahkan masalah melalui adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja cukup baik untuk dipertimbangkan kebenarannya. Hasil penelitian ini diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kadek (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Puribening Hayato Toyabungkah Kintamani. Dimana dijelaskan dalam penelitiannya bahwa karyawan yang memahami tentang budaya organisasi cenderung untuk dapat bekerja dengan baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mengetahui nilai nilai budaya organisasi tempat mereka bekerja, biasanya hal ini terjadi pada karyawan baru atau kurang dari masa kerja 1 tahun.

2. Kinerja Karyawan Hotel Whiz Prime Padang

Berdasarkan hasil analisis data kinerja karyawan hotel Whiz Prime Padang sebesar 86,5% responden atau 58 karyawan sangat setuju dengan pernyataan yang diajukan , artinya kinerja karyawan Whiz Prime Hotel Padang sangat baik. Kinerja yang diterapkan sesuai dengan pernyataan Balbet (2019) yang

menyatakan tingkat hasil dari pekerjaan yang telah dicapai berdasarkan persyaratan pekerjaan yang ditentukan oleh perusahaan. Hal ini juga dapat diartikan sebagai kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar yang telah ditentukan dapat terpenuhi oleh karyawan.

Kemudian hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Winanti (2013), tentang pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada *PT. Atri Distribution*. Pada penelitian yang dilakukannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, dimana dalam penelitiannya dijelaskan bahwa salah satu hal yang penting diperhatikan oleh manajemen perusahaan jika menginginkan kinerja yang baik dari karyawan adalah dengan menekankan arti penting dari budaya organisasi dimana tempat mereka bekerja.

3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Whiz Prime Padang

Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang dilakukan kepada 67 orang responden, terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Hotel Whiz Prime Padang. Artinya, setiap peningkatan sebesar 1% satuan budaya organisasi akan meningkatkan 0,299 satuan kinerja karyawan Whiz Prime Hotel Padang. Hasil Penelitian ini diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen dan Rahmadhani (2020:74) yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan perangkat sistem nilai-nilai (*value*), atau norma-norma (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumption*) atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan

diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah- masalah organisasinya. Di Whiz Prime Hotel Padang, nilai- nilai budaya organisasi yang ditekankan oleh pihak manajemen pusat PT. *Intiwhiz Hospitality Management* dimana menekankan pada integritas, membangun kepercayaan, pembelajaran berkelanjutan, orientasi pada pelanggan dan kerja sama merupakan hasil yang diharapkan dari penekanan pada nilai- nilai budaya organisasi yang dimiliki oleh hotel Whiz Prime Padang, merujuk pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahmadhani (2020) nilai- nilai serta norma dan asumsi- asumsi tersebut dapat disepakati bersama oleh setiap anggota organisasi, maka dalam hal ini karyawan hotel Whiz Prime Padang dapat dinyatakan telah melaksanakan hal tersebut, hal ini diperoleh dari hasil penelitian yang dilakukan.

Budaya organisasi mencakup aspek yang lebih luas dan lebih mendalam dan justru menjadi suatu dasar bagi terciptanya iklim organisasi yang ideal. Budaya organisasi sebagai kerangka kognitif yang berisi sikap, nilai dan keyakinan terhadap organisasi. Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan kepribadian perusahaan atau organisasi yang tumbuh oleh sistem nilai yang menimbulkan norma yang mengenai perilaku yang tercermin dalam persepsi, sikap dan perilaku orang-orang yang ada di dalam organisasi ataupun perusahaan tersebut dengan demikian budaya mempengaruhi sebagian besar aspek kehidupan organisasi.

Budaya memiliki kekuatan yang penuh dan berpengaruh pada individu dan kinerjanya bahkan bisa berpengaruh terhadap lingkungan kerjanya. Hasil

Penelitian pada Hotel Whiz Prime Padang dari hasil kuesioner yang telah dibagikan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Hotel Whiz Prime Padang. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andayani dan Tirtayasa (2019) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai” menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana yang menunjukkan bahwa budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin baik budaya yang diterapkan pada organisasi tersebut, maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Firdian (2017) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja dengan Lingkup Kerja Sebagai Variabel Moderasi” yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Ini berarti semakin baik budaya organisasi maka semakin baik pula kinerja pegawai pada setiap kantor. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dunggio (2020) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Dunggio Kota Gorontalo” yang menyatakan bahwa budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,445 atau 44,5% dengan nilai signifikan sebesar 0,007. Berdasarkan output SPSS, hasil penelitian pada persamaan kedua menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Hasil

tersebut menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi akan berdampak meningkatnya kinerja pegawai yang bekerja di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. Hipotesis kedua bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Di Kabupaten Kolaka Utara.

Berdasarkan pada hasil penelitian sebelumnya yang telah dijelaskan dapat disimpulkan terdapat kesamaan hasil dari penelitian walaupun pada objek penelitian yang berbeda, dimana dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, dalam penelitian ini merupakan karyawan hotel Whiz Prime Padang. Sehingga hasil penelitian ini bersifat subjektif dan umum sehingga dapat dipertanggungjawabkan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan hotel Whiz Prime Padang. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel budaya organisasi di Hotel Whiz Prime Padang menunjukkan pengaruh terhadap kinerja karyawan dimana secara keseluruhan dari hasil pengolahan data dapat dikategorikan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan yang diberikan dimana dapat dijelaskan sebesar 92,5% responden dengan nilai rata-rata 171,2 berada pada rentang skor ≥ 64 yang berarti berada pada kategori sangat setuju
2. Variabel kinerja karyawan di Hotel Whiz Prime Padang menunjukkan secara keseluruhan termasuk kategori sangat setuju dengan pernyataan yang diberikan yaitu sebesar 86,5% dengan nilai rata-rata 63 berada pada rentang skor $\geq 7,95$ responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan yang diberikan,
3. Hasil penelitian menjelaskan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan Hotel Whiz Prime Padang secara signifikan dan berpengaruh positif sebesar 58,3% dimana nilai-nilai budaya organisasi yang meliputi indikator inovatif memperhitungkan risiko, indikator berorientasi pada hasil, Indikator berorientasi pada kepentingan karyawan,

dan indikator berorientasi detail pada tugas memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan Whiz Prime Hotel Padang.

B. Saran

Hal-hal yang dapat disarankan kepada beberapa pihak berdasarkan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Kepada Whiz Prime Hotel Padang

Kepada pengelola Hotel Whiz Prime Padang disarankan untuk dapat menanamkan nilai- nilai budaya yang dimiliki oleh hotel, sehingga setiap karyawan dapat mengerti dan menjalankan setiap perintah atau pekerjaan dengan memaknai budaya organisasi sebagai identitas karyawan sehingga tercapai sebuah kinerja yang maksimal dan pada akhirnya dapat memberikan kepuasan kepada tamu melalui pelayanan yang maksimal.

2. Kepada peneliti lain

Kepada peneliti lain yang ingin melakukan penelitian di Hotel Whiz Prime Padang atau terkait dengan budaya organisasi dan kinerja karyawan di hotel untuk dapat mempertimbangkan penggunaan budaya organisasi sebagai faktor penunjang dalam menentukan kinerja karyawan,

3. Kepada Departemen Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan, serta menjadi informasi yang memadai khususnya bagi dosen, mahasiswa dan menjadi bahan pembelajaran terkait dengan budaya organisasi hotel dan kinerja karyawan hotel.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M, J Jufrizen, M A Prayogi, and Y Siswadi 2020. "Peran Mediasi Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta Di Kota Medan." *Jurnal Samudra Ekonomi* <https://www.ejurnalunsam.id/index.php/jseb/article/view/1654>
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan , Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Ilmiah Magister Manajemen, II*(1), 10.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asmara, A. P. (Juli-Desember 2017). Pengaruh turnover intention terhadap kinerja karyawan di rumah sakit bedah Surabaya. *JAKI Volume 5 Nomor 2* , 123-130.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media
- Chaerudin, Ali. 2019. *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan SDM*. Sukabumi: CV Jejak anggota IKAPI
- Coulter, Robbins. 2004. *Manajemen*, Edisi Ketujuh, Edisi Indonesia, Jilid Kesatu. Jakarta : PT. Indeks Group Gramedia
- Donni Juni Priansa. 2017. *Komunikasi Pemasaran Terpadu Pada Era Media Sosial*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Dun Gin Gi Kota Gorontalo. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik* . Vol. VII, No.1. Hal 1-9. DOI: <http://doi.org/10.37606/publik.v7i1.114>
- Ekaviana, D. d. (2019). Kepuasan Kerja Moderasi Pengaruh *Total Quality Management* Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurusan Akun Nabelo. Vol. 2 No. 1 Juli 2019*.
- Fred Luthans, (2006), *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu Sp. (2012). *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Holzer, Marc, et al. (2012). *An Analysis of Collaborative Govern Models the Context of Shared Services*. Dalam Lauer Schachter, Hindy Kaifeng, Yang (Ed). *The*

State of Citizen Participation in America. (PP. 349-386). Charlotte: Information Age Publishing.

Kadiman & Indriana, D. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus pada PT. Nyonya Meneer Semarang). *Juraksi*, 1 (1), 57-72

Kristiani, V. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Puribening Hayato Toyabungkah Kintamani. *Jurnal Ekonomi Universitas Airlangga*. 3 (1)

Mondy R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga

Nurhidayati, M., & Si, M. (N.D.). *Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Ponorogo 2020*. 106.

Rick, Torben. 2014. *Corporate Values Shape Organizational Culture*. diakses pada <https://www.torbenrick.eu/blog/culture/corporate-values-shape-organizational-culture/>

Schein, Edgar H., (2010), "Organizational Culture and Leadership", Jossey Bass, San Francisco

Sistho. 2020. Bisnis Perhotelan di Solo Raya Mulai Bangkit Setelah Terdampak / Pandemi. Dikutip pada MncTrijaya.com/ tanggal 17 maret 2020. <https://www.mnctrijaya.com/news/detail/50528/bisnis-perhotelan-di-solo-raya-mulai-bangkit-setelah-terdampak-pandemi>

Solihin, Ismail. 2012. *Manajemen Strategik*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Sulaksono, Hari. 2015. *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish

Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta

Rafsandjani, Rieza Firdian. (2017). *Pengantar Bisnis Bagi Pemula: Bisnis*. Malang: CV.Kautsar Abadi.

Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press

Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Wibowo. 2013. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Winanti, Marlina Budhiningtias. 2011. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat). *Jurnal UNIKOM Bidang Humaniora*. Vol. 7(2) hal. 249-267

Lampiran

LEMBAR KUESIONER

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL WHIZ PRIME PADANG

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nomor Responden : _____
2. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
3. Departemen : _____
4. Usia : 18-20thn 21-25thn
 26-30thn ≥30thn
5. Lama bekerja : <1thn 1-2thn
 3-4thn ≥4thn

B. PETUNJUK PENGISIAN

Ceklis (√) salah satu pilihan penelitian pada jawaban yang dipilih sesuai dengan kenyataan yang Bapak/Ibu/Saudara/i rasakan dari Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Contoh:

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya dapat bekerja sesuai dengan aturan yang ditetapkan hotel		√			

Keterangan penilaian:

5 = Sangat Setuju (SS)

4 = Setuju (S)

3 = Kurang Setuju (KS)

2 = Tidak Setuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

1. Budaya Organisasi (X)

No.	Indikator	SS	S	KS	TS	STS
<i>Innovation and risk taking</i> (Inovasi dan pengambilan resiko)						
1	Saya diminta oleh pimpinan untuk memiliki inisiatif dalam melakukan tugas					
2	Pimpinan mendorong saya untuk meningkatkan kreativitas agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan aman					
3	Saya selalu menciptakan ide-ide yang inovatif dalam pekerjaan					
4	Pimpinan memberikan saya kebebasan dalam bertindak untuk mengambil keputusan					
5	Saya diberi kepercayaan penuh oleh pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan					
6	Saya sering harus berhadapan dengan resiko dalam upaya menyelesaikan tugas pekerjaan					
<i>Attention to detail</i> (Perhatian terhadap detail)						
7	Saya selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat					
8	Saya selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan akurat					
9	Pihak manajemen hotel menugaskan saya untuk melakukan pekerjaan secara detail					
10	Pihak manajemen hotel menginformasikan dengan jelas mengenai standar keberhasilan dalam pekerjaan saya					
11	Pihak manajemen hotel selalu menyampaikan tujuan hotel secara detail kepada para karyawan					
12	Pimpinan mengkomunikasikan instruksi pekerjaan secara jelas dan detail					
<i>Outcome orientation</i> (Orientasi Hasil)						
13	Saya terus berusaha untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan					

14	Saya berusaha bekerja secara efektif guna memperoleh hasil yang optimal					
15	Saya selalu memikirkan ide untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dengan hasil yang optimal					
16	Saya selalu menekankan pada hasil kerja, tetapi tetap memperhatikan proses kerja untuk mencapai hasil yang optimal					
17	Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang mampu menunjukkan prestasi kerja					
18	Saya selalu dituntut untuk berorientasi kepada hasil kerja yang tinggi dalam bekerja					
19	Perusahaan memberikan fasilitas dalam menunjang penyelesaian pekerjaan secara optimal					
People orientation (Orientasi Individu)						
20	Saya berusaha mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh					
21	Pihak manajemen hotel memotivasi saya untuk selalu mengambil kesempatan atau peluang yang ada					
22	Saya merasa senang dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini karena dapat memberikan manfaat bagi hotel					
23	Saya bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh pihak manajemen hotel					
24	Saya selalu dituntut untuk mandiri dalam menyelesaikan tugas pekerjaan					
25	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya selalu melakukan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh hotel					
Team Orientation (Orientasi terhadap tim)						
26	Saya lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerjasama tim					
27	Saya berusaha menjalin kerjasama dengan karyawan departemen lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi hotel					
28	Saya dituntut untuk menjadi karyawan yang kompak					

	dan handal dalam menjalankan pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang optimal					
29	Para karyawan saling percaya terhadap sesama rekan kerja					
30	Loyalitas saya terhadap tim sangat tinggi untuk mencapai target yang telah ditetapkan pihak manajemen hotel					
31	Dalam melaksanakan pekerjaan, saya melakukan koordinasi dengan rekan kerja dan pimpinan					
Aggressiveness (Agresivitas)						
32	Saya dituntut untuk bekerja giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab saya					
33	Saya senantiasa datang tepat pada waktunya dan disiplin waktu agar pekerjaan terselesaikan dengan baik					
34	Saya selalu berbagi informasi pada rekan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan					
Stability (Stabilitas)						
35	Saya merasa dihargai dan bukan sebagai alat untuk memperoleh keuntungan sehingga terwujudnya lingkungan kerja yang baik					
36	Saya merasa nyaman dengan kondisi organisasi yang ada saat ini					
37	Saya mampu mengedepankan visi dan misi hotel dari pada kepentingan pribadi					
38	Saya akan merekomendasikan hotel ini sebagai tempat yang baik untuk membangun karir					
39	Perusahaan ini memiliki strategi yang jelas untuk masa depan karir karyawan					
40	Perusahaan ini melakukan acara <i>family gathering</i> secara rutin					

2. Variabel Kinerja (Y)

No.	Indikator	SS	S	KS	TS	STS
	Kualitas kerja					
1.	Kualitas kerja saya jauh lebih baik dari karyawan lain.					
2	Saya selalu berusaha untuk mempertahankan kualitas pekerjaan saya untuk dapat memenuhi keinginan tamu hotel					
3	Saya berusaha untuk meningkatkan kemampuan saya terutama dalam hal kualitas kerja di dalam berbagai kesempatan					
	Kuantitas kerja					
4	Kuantitas kerja saya melebihi rata-rata karyawan lain					
5	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan jumlah yang ditetapkan oleh manajemen					
6	Produktifitas kerja karyawan di departemen saya bekerja sudah baik					
	Ketepatan Waktu					
7	Efisiensi waktu saya melebihi rata-rata karyawan lain.					
8	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
9	Saya datang bekerja dengan tepat waktu					
	Efektivitas					
10	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang berbeda dengan yang lainnya					
11	Saya mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan					
12	Saya memiliki ide yang kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan suatu persoalan di dalam pekerjaan					
	Kemandirian					
13	Mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan karyawan yang lain.					
14	Memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu karyawan lain dalam pengambilan keputusan .					
15	Saya mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan pimpinan					

“Terima Kasih Atas Kerja Sama Bapak/Ibu/Saudara

Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	44	68,4	68,4	68,4
	Perempuan	23	31,6	31,6	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Karakteristik responden berdasarkan Usia Karyawan

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-20	4	1,8	1,8	1,8
	21-25	10	12,3	12,3	14,0
	26-30	41	68,4	68,4	82,5
	≥30	12	17,5	17,5	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Karakteristik responden berdasarkan lama karyawan bekerja di hotel Whiz Prime Padang

Lama_Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	≤1	8	5,3	5,3	5,3
	1-2	33	52,6	52,6	57,9
	3-4	25	40,4	40,4	98,2
	≥4	1	1,8	1,8	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Deskripsi Data Variabel Budaya Organisasi Karyawan Whiz Prime Padang

Statistics		
Budaya_Organisasi		
N	Valid	67
	Missing	0
Mean		171,7164
Median		170,0000
Mode		160,00

Std. Deviation	10,21408
Variance	104,327
Range	38,00
Minimum	160,00
Maximum	198,00
Sum	11505,00

Deskripsi data variabel Budaya Organisasi

Kategori	Rentang skor	F	%
Sangat setuju	≥ 64	62	92.5
Setuju	53,34- < 64	5	7.5
Ragu-ragu	42,65 - < 53,35	0	0
Tidak setuju	31,95 - < 42,65	0	0
Sangat tidak setuju	< 31,95	0	0
Jumlah		67	100

Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan Karyawan Whiz Prime Padang

Statistics

Kinerja

N	Valid	67
	Missing	0
Mean		63,0149
Median		60,0000
Mode		60,00
Std. Deviation		3,97527
Variance		15,803
Range		15,00
Minimum		60,00
Maximum		75,00
Sum		4222,00

Deskripsi data variabel Kinerja Karyawan

Kategori	Rentang skor	F	%
Sangat setuju	$\geq 7,95$	58	86.5
Setuju	6,65 - < 7,95	9	13.5
Ragu-ragu	5,35 < 6,65	0	0
Tidak setuju	4,05 - < 5,35	0	0
Sangat tidak setuju	< 4,05	0	0
Jumlah		67	100

Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	617,580	1	617,580	92,416	,000 ^b
	Residual	441,052	66	6,683		
	Total	1058,632	67			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Budaya_Organisasi

Koefisien Regresi Variabel X terhadap Variabel Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,764	5,347		2,200	,031
	Budaya_Organisasi	,299	,031	,764	9,613	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil Uji R Square Variabel X dan Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,764 ^a	,583	,577	2,58507

a. Predictors: (Constant), Budaya_Organisasi



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) 7051185
Email: pariwisata@unp.ac.id
Laman: <http://pariwisata.fpp.unp.ac.id>

SURAT TUGAS MENGUJI SKRIPSI
No: ~~08~~ /UN35.8.4.1/AK/2023

Ketua Program Studi D4 Manajemen Perhotelan Departemen Pariwisata FPP UNP dengan ini menugaskan Bapak/ Ibu :

1. Dwi Pratiwi Wulandari, SST.Par, MM.Par
2. Arif Adrian, SE, M.M
3. Trisna Putra, SS, M.Sc

Staf pengajar Program Studi Manajemen Perhotelan Departemen Pariwisata Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang, untuk menguji skripsi mahasiswa tersebut dibawah ini :

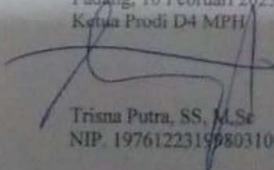
Nama : Muhammadiyah Muchni
NIM/TM : 17135274/2017
Prodi : D4 Manajemen Perhotelan
Judul : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Whiz Prime Padang

Yang akan dilaksanakan pada :

Hari/Tanggal : Senin / 13 Februari 2023
Pukul : 10:00 – 12:00 WIB
Tempat : UNP15313 Gedung A

Demikianlah Surat Tugas ini disampaikan untuk dilaksanakan. Atas kerja sama dan bantuannya diucapkan terima kasih.

Padang, 10 Februari 2023
Ketua Prodi D4 MPH


Trisna Putra, SS, M.Sc
NIP. 197612231998031001

whiz
PRIME
HOTEL
Khatib Sulaiman
Padang

Padang, 30 Januari 2023

Nomor : 019/WPHKSP/HRD/1/2023
Perihal : Permohonan Izin Uji Coba Penelitian

Kepada Yth :
Ibu Dr. Yuliana, SP, M.Si
An Dekan, Wakil Dekan I
Universitas Negeri Padang

Dengan Hormat,
Berdasarkan Surat Nomor : 1514/UN35.8/LT/2022, Perihal Permohonan izin Penelitian Mahasiswa Bapak/Ibu dibawah ini:

Nama : Muhammad Muchni
BP / NIM : 2017/17135274
Prodi : D4 Manajemen Perhotelan

Bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa tersebut kami berikan izin untuk melakukan Penelitian di Whiz Prime Hotel Khatib Sulaiman Padang asal tidak mengganggu operasional.

Atas Perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

Hormat Kami,
Whiz Prime Hotel Khatib Sulaiman Padang

whiz
Cahyana Safiji
Cahyana Safiji
HR & Training Coordinator

Whiz Prime Hotel Khatib Sulaiman Padang
Jl. Khatib Sulaiman No.48 A,
Padang, West Sumatera

P : +62 751 8970 555
F : +62 751 8970 777
www.whizprime.com

intihiz capacity management

Managed by :

