

**PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KOMITMEN KARYAWAN DI KYRIAD HOTEL BUMIMINANNG**

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 :

VEBBI ILFIAN

2018/18135345

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

ABSTRAK

Vebbi Ilfian, 2023. Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Karyawan di Kyriad Hotel Bumiminang

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Karyawan di Kyriad Hotel Bumiminang. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan metode survei. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama untuk setiap populasi yang dijadikan sampel, jenis ini disebut teknik *non probability sampling* dengan menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel. Sampel yang digunakan merupakan semua karyawan operasional di Kyriad Hotel Bumiminang Padang yang berjumlah 41 orang. Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan menyebarkan angket yang menggunakan skala *likert*. Selain itu, data yang diperoleh dideskripsikan, kemudian dilakukan deskripsi hasil penelitian menggunakan teknik TCR dan SPSS.

Berdasarkan hasil penelitian Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Karyawan di Hotel Kyriad Bumiminang dilihat dari: variabel motivasi dikategorikan baik 3,4, pada variabel budaya organisasi dikategorikan cukup baik 3,32, dan variabel komitmen dikategorikan cukup baik 3,33. didapat persamaan regresi $Y = 24,111 + 0,110X_1 + 0,176X_2$, serta Nilai uji F dalam analisis regresi linier berganda ini sebesar 12,375 dengan nilai p-value 0,000 lebih kecil dari 0,05 (signifikan) dan nilai Adj.R square sebesar 0,322.

Kata Kunci : Motivasi, Komitmen, Budaya Organisasi, Kyriad Hotel Bumiminang Padang

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Tuhan YME yang telah memberikan berkat dan karunia-Nya begitu berlimpah, sehingga penulis dapat menyelesaikan Proposal skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan di Kyriad Hotel Bumiminang”**. Proposal ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Sains Terapan pada Jurusan Pariwisata Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.

Dalam penulisan Proposal skripsi ini, penulis banyak mendapat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis mengucapkan terimakasih 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 Ketua Jurusan Pariwisata Dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.
3. Ibu Dr. Retnaningtyas Susanti, S.Ant., M.Sc., selaku Dosen Penasehat Akademik.
4. Bapak Youmil Abrian, SE, M.M., selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan arahan, kritik, saran dan motivasi dalam penyelesaian proposal skripsi ini.
5. Bapak Hijriyantomi Suyuthie, S.Ip, M.M., selaku Dosen Penguji satu yang telah meluangkan waktu untuk memberikan saran dan masukan yang berarti dalam penelitian ini.

6. Ibu Nidia Wulansari, SE.M.M., selaku Dosen Pengaji dua yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, pemikiran, dan pengarahan yang sangat berarti dalam penelitian ini.
7. *Staff* administrasi yang telah membantu penulis dalam melengkapi surat-surat yang diperlukan pada Jurusan Pariwisata Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.
8. Orang tua dan keluarga yang tanpa henti memberikan semangat, motivasi dan doa hingga saat ini.
9. Rekan-rekan mahasiswa Manajemen Perhotelan angkatan 2018 dan semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Semoga Tuhan YME membalas semua kebaikan yang telah diberikan.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan proposal skripsi ini baik dalam segi penulisan maupun materi. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun. Akhir kata, semoga proposal skripsi ini bermanfaat bagi orang banyak.

Padang, 16 Oktober 2022

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	.ii
KATA PENGANTAR.....	.iii
DAFTAR ISIv
DAFTAR TABELvi
DAFTAR GAMBAR.....	.viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	1
C. Batasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN TEORI	10
A. Kajian Teori	10
1. Motivasi	10
2. Budaya Organisasi	13
3. Komitmen.....	19
B. Kerangka Konseptual	26
C. Hipotesis	26
BAB III METODE PENELITIAN.....	28
A. Jenis Penelitian.....	28
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	28
C. Variabel Penelitian	28
D. Defenisi Operasional	29
E. Populasi dan Sampel	30
F. Jenis dan Teknik Pengumpulan Data	31
G. Instrumen Penelitian.....	31
H. Uji Coba Instrumen	34

I.	Teknik Analisis Data.....	36
J.	Uji Persyaratan Anallisis	37
K.	Pengujian Hipotesis.....	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		41
A.	Hasil Penelitian	41
A.	Pembahasan	64
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		69
A.	Kesimpulan.....	69
B.	Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA.....		71
LAMPIRAN		75

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Turnover Karyawan Hotel Kyriad Bumiminang Padang	4
Tabel 2 Data Jumlah Karyawan Hotel Bumiminang	30
Tabel 3 Jawaban Skala Likert pada Variabel	32
Tabel 4 Kisi–kisi Operasional Variabel Penelitian.....	33
Tabel 5 Hasil Uji Validitas.....	35
Tabel 6 Interpretasi Nilai r (Alpha Cronbach)	36
Tabel 7 Hasil Reliabilitas Variabel Motivasi	36
Tabel 8 Hasil Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi.....	37
Tabel 9 Hasil Reliabilitas Variabel Komitmen	37
Tabel 10 Kategori Berdasarkan Metode Garis.....	39
Tabel 11 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	43
Tabel 12 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	44
Tabel 13 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	44
Tabel 14 Deskripsi Data Variabel Motivasi	45
Tabel 15 Deskripsi Data Indikator Dorongan Mencapai Tujuan	46
Tabel 16 Deskripsi Data Semangat Kerja	47
Tabel 17 Deskripsi Data Indikator Inisiatif	48
Tabel 18 Deskripsi Data Indikator Kreatifitas.....	49
Tabel 19 Deskripsi Data Indikator Rasa Tanggung Jawab	50
Tabel 20 Deskripsi Data Variabel Budaya Organisasi (X1)	51
Tabel 21 Deskripsi Data Indikator Sosialisasi Organisasi	52
Tabel 22 Deskripsi Data Indikator Penghargaan terhadap Kesuksesan.....	53
Tabel 23 Deskripsi Data Indikator Toleransi terhadap Konflik	54
Tabel 24 Deskripsi Data Indikator Kesempatan Untuk Berkembang.....	55
Tabel 25 Deskripsi Data Variabel Komitmen (Y)	56
Tabel 26 Deskripsi Data Indikator Komitmen Afektif	57
Tabel 27 Deskripsi Data Indikator Komitmen berkelanjutan	58
Tabel 28 Deskripsi Data Indikator Komitmen Normatif	59
Tabel 29 Hasil Uji Normalitas	60
Tabel 30 Hasil Uji Heteroskedastisitas	61
Tabel 31 Hasil Uji Multikolonieritas	62
Tabel 32 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	63
Tabel 33 Hasil Uji F.....	64
Tabel 34 Koefisien Determinasi	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Konseptual 26

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumatera Barat merupakan salah satu daerah tujuan wisata, baik wisata alam maupun budaya. Padang merupakan salah satu daerah destinasi wisata yang banyak dikunjungi oleh wisatawan. Padang adalah kota terbesar di Pantai Barat Pulau Sumatera sekaligus Ibu kota dari Provinsi Sumatera Barat, Indonesia. Beberapa destinasi wisata yang ditawarkan di Kota Padang yaitu seperti objek wisata Pantai Padang, objek wisata Jembatan Siti Nurbaya, objek wisata Pantai Air Manis, objek wisata Gunung Padang, objek wisata Pantai Pasir Jambak, objek wisata Museum Adityawarman. Banyak wisatawan lokal maupun wisatawan mancanegara yang mengunjungi destinasi wisata tersebut. Wisatawan tersebut tentunya membutuhkan ketersediaan hotel yang berkualitas untuk beristirahat.

Pertumbuhan wisatawan yang cenderung mengalami peningkatan, mengakibatnya pertumbuhan hotel dan sarana akomodasi di Padang semakin meningkat. Hotel adalah salah satu akomodasi yang dikelola secara komersial yang dapat menghasilkan keuntungan. Menurut Sulastiyono (2011 : 5) mengemukakan, “Hotel adalah suatu perusahaan yang dikelola oleh pemiliknya dengan menyediakan pelayanan makanan, minuman dan fasilitas kamar untuk tidur kepada orang - orang yang melakukan perjalanan dan mampu membayar dengan jumlah yang wajar sesuai dengan pelayanan yang diterima tanpa adanya perjanjian khusus”.

Salah satu hotel yang dikunjungi oleh wisatawan yaitu Kyriad Hotel Bumiminang Padang. Kyriad Hotel Bumiminang Padang merupakan salah satu

hotel bintang 4 yang ada di Kota Padang. Kyriad Hotel Bumiminang Padang beralamat di jl. Bundo Kanduang, Padang Barat. Hotel ini memiliki arsitektur megah dengan bentuk bangunan *modern* tanpa meninggalkan nilai-nilai tradisi Sumatera Barat. Keunikan Kyriad Hotel Bumiminang Padang sebagai hotel kota Padang yang membawa budaya Minangkabau membuat hotel ini memiliki citra yang positif di mata masyarakat. Selain itu Kyriad Hotel Bumiminang Padang memiliki fasilitas seperti Maninjau swimming pool, Red Lado restaurant, Kopi-O lounge, bar 1669, Dejavu *Terrace*, *meeting room* yang diberi nama Gumarang, Binuang, Kinantan, Mentawai, Pagaruyung, Sianok, serta fasilitas lainnya seperti *parking area*. Kyriad Hotel Bumiminang Padang memiliki 7 Departemen yang mendukung operasional hotel agar berjalan dengan baik. Setiap karyawan di masing-masing departemen bertanggung jawab sepenuhnya dalam memberikan pelayanan kepada tamu.

Menurut Sadili Samsudin (2010) “sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi”. Sehingga dapat diartikan bahwa, SDM adalah aset yang dimiliki perusahaan/organisasi untuk melakukan segala aktivitas operasional perusahaan/organisasi. Mangkunegara (2015:9) menjelaskan bahwa “Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan sehingga dapat dengan mudah menjalankan tujuan yang akan dicapai”. Menurut Robbins dalam Suarjana (2016) “komitmen pada organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada

suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu”.

Komitmen yang dimiliki oleh setiap karyawan dapat mempengaruhi besarnya *turnover* yang terjadi di perusahaan. Robbins dan Judge (2015) mengemukakan pendapatnya tentang pengertian *turnover intention*, menurutnya *turnover intention* adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. Tarigan dan Ariani (2015) mengemukakan bahwa komitmen organisasi menjadi hal penting bagi peneliti dan perusahaan karena karyawan yang memiliki komitmen akan bisa untuk memastikan bahwa mereka akan tetap bekerja dan tinggal di perusahaan mereka saat ini. Komitmen Organisasi pada karyawan dinilai memiliki efek yang signifikan terhadap *turnover intention* di industri perhotelan sebagai sektor bisnis pelayanan. Komitmen karyawan di Kyriad Hotel Bumiminang Padang terhadap organisasi tergolong rendah, banyak karyawan yang berhenti bekerja dan mencari pekerjaan di tempat lain. Dapat dilihat dari tingginya angka karyawan yang keluar dari hotel dibandingkan dengan masuk, permasalahan ini dapat dikaitkan dengan komitmen normative. Masalah lainnya berupa karyawan yang ditugaskan untuk lembur dan melewati waktu jam kerja tidak pernah mendapatkan perhatian dari manajemen, ini dapat dilihat pada indikator komitmen berkelanjutan yang mengatakan bahwa seorang karyawan mungkin berkomitmen kepada seorang pemberi kerja apabila karyawan mendapat perhatian dari manajemen berupa

pembayaran *overtime*. Berdasarkan permasalahan diatas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Turnover Karyawan Kyriad Hotel Bumiminang Padang

TAHUN	MASUK	KELUAR
2019	9 Orang	25 Orang
2020	7 Orang	10 Orang
2021	11 Orang	13 Orang

Sumber: Human Resources Department, 2022

Menurut wardhani (2015) menyatakan bahwa “Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah motivasi kerja”. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Rivai (2016) mengemukakan bahwa ‘‘Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu’’. Menurut Wardhani (2015) ‘‘Upaya pemberian motivasi merupakan salah satu cara untuk mewujudkan komitmen karyawan pada perusahaan’’. Motivasi kerja akan sangat berpengaruh terhadap Komitmen organisasi. Apabila seorang karyawan yang setiap hari bekerja disebuah perusahaan dan memiliki motivasi kerja yang baik tentunya akan memberikan dampak positif pada komitmen organisasi artinya apabila karyawan memiliki motivasi yang tinggi akan diikuti dengan peningkatan komitmen organisasi.

Menurut observasi yang dilakukan selama magang di Kyriad Hotel Bumiminang Padang, motivasi karyawan masih belum maksimal. Masalah berupa kurangnya semangat kerja karyawan dikarenakan kurang lengkapnya peralatan dan perlengkapan yang mendukung operasional juga dapat menurunkan motivasi kerja karyawan, karena karyawan merasa kurang efektif dan memerlukan waktu lebih dalam menyelesaikan pekerjaan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan adalah budaya organisasi. Budaya perusahaan sebagai acuan baku yang diberlakukan oleh suatu perusahaan, dimana budaya perusahaan yang sistematis akan membantu menuntun para karyawan sebagai sumber daya manusia untuk meningkatkan komitmen kerjanya bagi perusahaan, sehingga menghasilkan karyawan yang profesional. Wibowo (2016) mengemukakan bahwa, “Budaya organisasi mempunyai dampak penting pada kinerja ekonomi jangka panjang”. Budaya organisasi bahkan merupakan faktor lebih penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi.

Dalam suatu perusahaan penyedia jasa seperti hotel memiliki budaya organisasi yang berbeda-beda dengan budaya organisasi yang ada di tempat lain, seperti halnya di Kota Padang yang memiliki banyak akomodasi penginapan mulai dari hotel melati sampai hotel taraf berbintang, salah satunya yaitu Kyriad Hotel Bumiminang Padang, para karyawan baik dari level karyawan sampai level *manager* dituntut untuk saling bertukar informasi sehingga pengetahuan yang didapatkan dapat digunakan untuk melayani tamu sesuai dengan standar operasional yang ditentukan oleh manajemen hotel.

Berdasarkan observasi selama peneliti bekerja di Kyriad Hotel Bumiminang Padang, kurangnya kerjasama antar karyawan seperti terjadinya miskomunikasi dan kurangnya koordinasi antara *staff* seperti adanya kesalahan status kamar antara *housekeeping* dan *front office*. Individualisme karyawan lebih menonjol dibandingkan dengan kebersamaan dan masih terdapatnya senioritas antar karyawan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, pentingnya penulis lakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana motivasi dan budaya organisasi di Kyriad Hotel Bumiminang Padang, apabila motivasi dan budaya organisasi yang ada di hotel tidak baik maka akan menyebabkan kurangnya interaksi antar karyawan yang memicu kepada keharmonisan dalam ruang lingkup kerja. Dari permasalahan yang penulis temukan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Karyawan di Kyriad Hotel Bumiminang”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang, dapat diidentifikasi beberapa masalah yang ada, yaitu:

1. Banyaknya Karyawan yang mencari pekerjaan di tempat lain, hal ini dibuktikan dengan tingkat *turnover*.
2. Karyawan yang lembur kurang mendapat perhatian dari manajemen.
3. Kurangnya semangat kerja karyawan dikarnakan kurang lengkapnya alat pendukung operasional hotel. Hal ini mengakibatkan kurang efisiennya pekerjaan.

4. Adanya miskomunikasi antar *department* seperti adanya kesalahan mengenai status kamar antar *housekeeping* dan *front office*.
5. Individualisme karyawan lebih menonjol dibandingkan dengan kebersamaan dan masih terdapatnya senioritas antar karyawan.

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini peneliti membatasi aspek-aspek yang diteliti yaitu motivasi dan budaya organisasi di Hotel Kyriad Bumiminang Padang yang mempengaruhi komitmen karyawan.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini ialah:

1. Bagaimana motivasi karyawan di Kyriad Hotel Bumiminang Padang?
2. Bagaimana budaya organisasi di Kyriad Hotel Bumiminang Padang?
3. Bagaimana komitmen organisasi di Kyriad Hotel Bumiminang Padang?
4. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap komitmen karyawan di Kyriad Hotel Bumiminang Padang?
5. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen karyawan di Kyriad Hotel Bumiminang Padang?
6. Bagaimana pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap komitmen karyawan di Kyriad Hotel Bumiminang Padang?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini sesuai dengan yang telah dirumuskan, yaitu:

1. Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap komitmen karyawan di Hotel Kyriad Bumiminang Padang.

2. Tujuan Khusus

Tujuan Khusus penelitian ini ialah:

1. Mendeskripsikan bagaimana motivasi karyawan di Kyriad Hotel Bumiminang Padang.
2. Mendeskripsikan bagaimana budaya organisasi di Kyriad Hotel Bumiminang Padang.
3. Mendeskripsikan bagaimana komitmen karyawan di Kyriad Hotel Bumiminang Padang.
4. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap komitmen karyawan di Kyriad Hotel Bumiminang Padang.
5. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen karyawan di Kyriad Hotel Bumiminang Padang.
6. Menganalisis pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap komitmen karyawan di Kyriad Hotel Bumiminang Padang.

F. Manfaat Penelitian

1. Bagi Kyriad Hotel Bumiminang Padang

Penulis berharap, hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan bagi Hotel Kyriad Bumiminang dalam menganalisis pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap komitmen karyawan.

2. Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang

Penulis berharap, hasil penelitian ini dapat menambah referensi penelitian di Fakultas Pariwisata dan Perhotelan terkait motivasi dan budaya organisasi terhadap komitmen karyawan.

3. Bagi Penelitian Berikutnya

Penulis berharap, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi peneliti berikutnya terkait yaitu pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap komitmen karyawan.

4. Bagi Penulisp

Hasil penelitian ini digunakan untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Sains Terapan dan agar penulis dapat mengetahui pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap komitmen karyawan di Hotel Kyriad Bumiminang Padang.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Motivasi

a. Defenisi Motivasi

Menurut Robbins (2016) “Motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu”. Menurut Wibowo (2016) “Motivasi adalah dorongan dari serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan”. Sedangkan motivasi menurut Sutrisno (2010:109) “Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”.

Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Kebutuhan dan keinginan seseorang berbeda dengan kebutuhan dan keinginan orang lain. Perbedaan kebutuhan dan keinginan seseorang itu terjadi karena proses mental yang terjadi dalam diri orang tersebut. Proses mental itu merupakan pembentukan persepsi pada diri orang yang bersangkutan dan proses pembentukan persepsi diri pada hakikatnya merupakan proses belajar seseorang terhadap segala sesuatu yang dilihat dan dialaminya dari lingkungan yang ada di sekitarnya.

Menurut Chaudhary & Sharma (2012) bahwasannya “Motivasi kerja adalah sesuatu hal yang menjadi penyebab, penyaluran, pendukung perilaku suatu individu supaya ia berkeinginan untuk bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai kinerja yang optimal”. Motivasi ini mempunyai dampak secara langsung pada produktivitas dan pertumbuhan perusahaan, dengan atau melalui motivasi ini pegawai akan terus berusaha melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik dan tanpa merasa adanya tekanan dalam proses melaksanakannya. Malayu (2017) menjelaskan bahwasannya “Motivasi itu mempermudah tentang bagaimana upaya seorang individu tersebut di dalam hal mengarahkan dan mengendalikan potensi yang ada pada dalam dirinya”.

b. Tujuan Motivasi

Menurut Farida & Hartono (26:2016) tujuan motivasi antara lain sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2) meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 3) Mempertahankan kestabilan kerja karyawan Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 4) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 5) menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 6) meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
- 7) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan

- 8) Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

c. Indikator Motivasi

Indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut Syahyuti (2010:93) yaitu:

- 1) Dorongan mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.

- 2) Semangat kerja

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuensi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

- 3) Inisiatif kreatifitas

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energy tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri.

- 4) Kreatifitas

Sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasikombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya

- 5) Rasa Tanggung Jawab Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

2. Budaya Organisasi

a. Defenisi Budaya Organisasi

Menurut Fauzi & Nugroho (2020) “Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan digunakan, serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan”.

Di dalam sebuah instansi/organisasi seseorang karyawan pasti mengharapkan budaya organisasi yang baik dalam suatu organisasi, dimana dengan budaya organisasi yang baik maka akan meningkatkan rasa semangat tinggi dalam melaksanakan kinerja dalam suatu organisasi tersebut.

Menurut Bismala et al., (2017) “Budaya organisasi adalah seperangkat nilai yang mengendalikan interaksi antara satu individu dalam organisasi dengan individu dalam organisasi, atau organisasi lain sebagai pemasok, dan anggota masyarakat yang dilayani”. Budaya organisasi dibentuk oleh para individu dalam organisasi, etika organisasi yang dianut, hak kepegawaian yang diberikan kepada tiap pegawai dan juga jenis struktur organisasi itu sendiri. Adapun menurut Bahri (2018) “Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik ini tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi”. Keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi untuk melaksanakan kinerjanya. Adapun menurut Sulaksono (2015) “Budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain”.

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai yang mengontrol interaksi antar anggota dalam suatu organisasi dan juga dengan berbagai kalangan di luar organisasi. Hal ini berarti bahwa pada interaksi antar anggota organisasi baik ke dalam maupun ke luar merupakan hasil kesepakatan bersama dan sebagai pengendali gerak organisasi. (Widodo, 2019).

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa budaya organisasi adalah cara pegawai berfikir dan

memahami tindakan mana yang dapat diterima dan tindakan mana yang tidak dapat diterima dalam suatu organisasi.

b. Tujuan Budaya Organisasi

Adapun tujuan budaya organisasi menurut menurut Sutrisno (2018), yaitu sebagai berikut:

- a. Membentuk suatu sikap dasar, kebiasaan, dan nilai-nilai yang dapat memupuk kerja sama, integritas dan komunikasi dalam organisasi.
- b. Memperkenalkan budaya organisasi dengan anggota organisasi.
- c. Meningkatkan komitmen dan daya inovasi karyawan terhadap organisasi.

Sedangkan menurut Sulaksono (2015) tujuan budaya organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan moral para karyawan untuk bekerja sesuai dengan potensi mereka sepenuhnya.
- b. Meningkatkan produktivitas secara keseluruhan dan efisiensi perusahaan.

c. Manfaat Budaya Organisasi

Adapun manfaat budaya organisasi menurut Sutrisno (2018) adalah sebagai berikut:

- a. Membatasi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi lain.
- b. Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi para anggota organisasi.

- c. Mementingkan tujuan bersama dari pada mengutamakan kepentingan individu.
- d. Menjaga stabilitas organisasi. Kesatuan komponen-komponen organisasi yang direkatkan oleh pemahaman budaya yang sama akan membuat kondisi organisasi relatif stabil.

Sedangkan menurut Sulaksono (2015) manfaat budaya organisasi, yaitu sebagai berikut:

- a. Budaya menciptakan pembedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
- b. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- c. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri individual seseorang.
- d. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
- e. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Selain itu menurut Echdar & Maryadi (2019) manfaat budaya organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Membatasi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi lain karena setiap organisasi mempunyai peran

yang berbeda, sehingga perlu memiliki akar budaya yang kuat dalam sistem dan kegiatan yang ada di dalamnya.

- b. Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi anggota; dengan budaya yang kuat anggota organisasi akan merasa memiliki identitas yang merupakan ciri khas organisasinya.
- c. Meningkatkan tujuan bersama dari pada mengutamakan kepentingan individu.
- d. Menjaga stabilitas organisasi; komponen-komponen organisasi yang direkatkan oleh pemahaman budaya yang sama akan membuat kondisi internal organisasi relatif stabil.

d. Indikator Budaya Organisasi

Indikator merupakan karakteristik dari suatu objek atau kegiatan yang dilakukan. Indikator budaya organisasi bermakna apa saja karakteristik atau ciri-ciri dari budaya organisasi yang ditunjukkan seseorang karyawan. Menurut Sulaksono Hari (2015: 14) Indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut :

- 1 Inovatif memperhitungkan risiko, seperti:
 - a) Menciptakan ide-ide baru untuk keberhasilan perusahaan
 - b) Berani mengambil risiko dalam mengembangkan ide-ide baru
- 2 Berorientasi pada hasil, seperti :
 - a) Menetapkan target yang akan dicapai oleh perusahaan
 - b) Penilaian hasil atas kerja yang telah dilaksanakan

- 3 Berorientasi pada semua kepentingan karyawan, seperti :
 - a) Memenuhi kebutuhan untuk menjalani dan mengerjakan pekerjaan
 - b) Mendukung prestasi karyawan
- 4 Berorientasi detail pada tugas, seperti :
 - a) Teliti dalam mengerjakan tugas
 - b) Keakuratan hasil kerja

Menurut adler (Kartiningsih 2007) indikator budaya organisasi, yaitu sebagai berikut:

1. Sosialisasi organisasi

Budaya sosialisasi dalam organisasi adalah kondisi tingkat hubungan antara karyawan yang satu dengan yang lainnya. Hubungan tersebut bisa terbatas pada interaksi akan hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan ataupun sampai pada hubungan yang bersifat pribadi.

2. Penghargaan terhadap kesuksesan

Budaya penghargaan terhadap kesuksesan adalah kondisi suatu organisasi dalam mengakui dan menghargai kesuksesan yang telah dicapai karyawannya, dilihat dari sering atau tidaknya karyawan diberikan pujian oleh organisasi. Karakteristik ini juga diketahui melalui adanya pengakuan atau pengenalan organisasi terhadap karyawan yang didasari oleh kemampuan aktual yang dimiliki.

Penghargaan terhadap kesuksesan dapat berupa materi maupun non materi.

3. Toleransi terhadap konflik

Budaya toleransi terhadap konflik adalah kondisi pihak manajemen organisasi yang memiliki keyakinan bahwa perbedaan pendapat bukan tanda penting dari ketidaksetujuan karyawan. Karyawan dapat mengungkapkan ketidaksetujuan terhadap ide yang telah dikemukakan oleh pihak manajemen. Hal ini tidak menjadi suatu tolak ukur karyawan akan meninggalkan organisasi. Organisasi yang memiliki budaya tersebut akan berusaha memahami konflik yang ada serta berusaha untuk menyelesaikan konflik tersebut.

4. Kesempatan untuk berkembang

Budaya kesempatan berkembang yang diberikan organisasi merupakan kondisi organisasi dalam memberikan dukungan terhadap karyawan untuk mengembangkan keahlian dan mengambil tanggung jawab baru. Organisasi mengaplikasikannya dengan memberikan pendidikan serta pelatihan.

3. Komitmen

a. Definisi Komitmen

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

Robbin dan Judge (2008) menyatakan bahwa “Komitmen merupakan suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak terhadap tujuan-tujuan perusahaan serta memiliki keinginan untuk mempertahankan anggotanya dalam perusahaan tersebut”. Pengertian komitmen pada tugas saat ini tidak lagi sekedar kesediaan karyawan bekerja di perusahaan itu dalam jangka waktu yang ditentukan. Sopiah (2008) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada perusahaan yang ditandai dengan :

1. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai – nilai perusahaan.
2. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan perusahaan
3. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota perusahaan.

Menurut Mathis dalam Sopiah (2018) “Komitmen adalah derajat yang mana pegawai percaya dan menerima tujuan-tujuan perusahaan dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan perusahaan”. Secara singkat pada intinya beberapa defenisi komitmen dari beberapa ahli diatas mempunyai penekanan yang hampir sama yaitu : proses pada individu (pegawai) dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan dan tujuan perusahaan.

Dalam dunia kerja, komitmen seseorang dalam perusahaan seringkali menjadi isu yang penting. Begitu pentingnya hal tersebut, sampai-sampai beberapa perusahaan berani memasukan unsur komitmen

sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan. Sayangnya meskipun masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang sangat kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan efektif dan efisien.

Komitmen perusahaan yang telah diterapkan dan menjadi pedoman bagi pegawai untuk terus meningkatkan loyalitas kerjanya sangat dipengaruhi berbagai faktor dalam pencapainnya. Stun dalam Sopiah (2008) mengemukakan ada 5 faktor yang berpengaruh terhadap komitmen perusahaan yaitu: “(1) budaya keterbukaan, (2) kepuasan kerja, (3) kesempatan personal untuk berkembang, (4) arah peusahaan dan (5) penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan.

Konsep komitmen pada organisasi yang tercantum dalam penelitian ini diadaptasi dari pendapat Lincoln dalam Sopiah (2008) yaitu meliputi :

1. Kemauan

Kemauan pegawai untuk bekerja lebih giat dan dengan sekuat tenaga demi mencapai tujuan organisasi mencerminkan tingginya tingkat komitmen pegawai. Dengan adanya kemauan dari para pegawai paling tidak dapat digunakan untuk memprediksi tingkah laku pegawai, dalam hal ini adalah tanggung jawabnya pada perusahaan. Di samping itu pegawai akan mempunyai perasaan ikut memiliki perusahaan sehingga mereka akan bertanggung jawab, baik untuk kemajuan dirinya sendiri maupun

perusahaan. Mereka akan menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, tepat pada waktunya dan berani menanggung resiko dari keputusan yang diambilnya.

2. Kesetiaan

Secara umum kesetiaan menunjuk kepada tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang disertai dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Pegawai yang mempunyai kesetiaan yang tinggi pada perusahaan tercermin dari sikap dan tingkah lakunya dalam melaksanakan tugas serta tekad dan kesanggupan mereka terhadap apa yang sedang disepakati bersama.

3. Kebanggaan

Pegawai yang memiliki komitmen pada perusahaan tentunya akan merasa bangga dapat bergabung dengan perusahaan. Dalam kerangka komitmen, kebanggan pegawai pada perusahaan disebabkan antara lain pegawai merasa perusahaan mampu memenuhi kebutuhan dan menyediakan sarana yang diperlukan. Di samping itu pegawai menyadari bahwa perusahaan mempunyai citra yang baik di masyarakat. Dan lebih jauh pegawai yakin bahwa perusahaan akan terus berkembang seiring dengan kemajuan informasi dan teknologi.

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu karakteristik individu yang meliputi gender, usia, status pernikahan, pendidikan, kebutuhan akan berprestasi dan kepribadian.

Selanjutnya ada karakteristik organisasi yang meliputi struktur organisasi, kebijakan dalam organisasi, dan cara penyampaian kebijakannya. Dan ada juga faktor pengalaman selama berorganisasi yang meliputi kepuasaan, motivasi, peran anggota terhadap organisasi dan hubungan antara angota dengan pimpinan atau ketua (Meyer & Allen dalam Aisyah, 2015)

Komitmen organisasi memiliki keterkaitan dengan budaya organisasi, dimana upaya organisasi untuk dapat meningkatkan komitmen anggotanya tidak lepas dari budaya organisasi yang diterapkan. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai, pedoman atau asumsi dasar yang diterapkan oleh anggota dalam berprilaku di organisasi. Menurut Djokosantoso (dalam Ikhsan, 2016) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sistem nilai-nilai yang diyakini, dipelajari, diterapkan dan dikembangkan oleh anggota organisasi sebagai acuan dalam berperilaku di dalam organisasi.

Hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi bisa kita ketahui dari penelitian sebelumnya. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2015) yang melakukan penelitian tentang budaya organisasi dengan komitmen organisasi dengan judul penelitian “Hubungan Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi Pada Pt. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Pekanbaru” Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasi. Ada juga penelitian dilakukan oleh Rahayu (2012) dengan judul penelitian

“Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Syaiful Anwar Malang”. Hasil dari penelitian ini adalah adanya hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi.

Selain itu, komitmen pada organisasi juga tidak lepas dari motivasi yang ada dalam diri seorang anggota tersebut. Seperti yang diungkapkan oleh Hasibuan (dalam Sumanto dan Herminingsih, 2016) bahwa motivasi adalah pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan bekerja, dan mau bekerja sama dengan efektif untuk mencapai suatu kepuasaan. Motivasi juga dapat dikatakan suatu perasaan pada diri seseorang yang dapat mempengaruhi kemauan untuk berperilaku dan bertindak (Siswanto dalam Rajagukguk, 2016).

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, motivasi termasuk didalam salah satunya. Seperti yang di ungkapkan oleh Allen dan Meyer (dalam Aisyah, 2015) bahwa faktor pengalaman selama berorganisasi meliputi kepuasaan, peran anggota terhadap organisasi, hubungan antara angota dengan pimpinan atau ketua dan motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi.

Terdapat beberapa penelitian tentang motivasi berorganisasi dengan komitmen organisasi seperti penelitian yang dilakukan oleh Syafitri & Armida (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Berorganisasi dan Kohesivitas Kelompok Terhadap Komitmen Berorganisasi (Studi Mahasiswa Aktivis Fakultas Ekonomi Universitas

Negeri Padang)”. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa motivasi berorganisasi dan kohesivitas kelompok berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Kemudian ada juga penelitian yang dilakukan oleh Putri (2014) dengan judul penelitian “Hubungan Motivasi Dengan Komitmen Organisasi (Kasus Pada Karyawan Pada PT. Sucofindo Cabang Dumai)”. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa motivasi mempunyai hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasi. Hal ini menandakan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat menuju tercapainya komitmen organisasi.

Dari penjelasan di atas bisa disimpulkan bahwa budaya organisasi dan motivasi berorganisasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi pada anggota organisasi

c. Indikator Komitmen

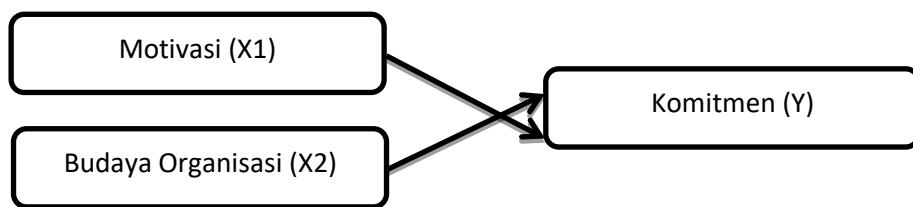
Meyer dan Allen dalam sopiah (2018) merumuskan tiga dimensi komitmen perusahaan yaitu :

1. Komitmen afektif (affective commitment) berkaitan dengan hubungan emosional untuk anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi dan keterlibatan anggota dengan kegiatan organisasi. Anggota organisasi dengan komitmen afektif yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan tersebut.

2. Komitmen berkelanjutan (continuance commitment) adalah nilai ekonomi yang dirasa ketika bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Seorang karyawan mungkin berkomitmen kepada seorang pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarganya.
3. Komitmen normative (normative commitment) adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Sebagai contoh, seorang karyawan yang mempelopori sebuah inisiatif baru mungkin bertahan dengan seorang pemberi kerja karena ia merasa “meninggalkan seseorang dalam keadaan yang sulit” bila ia pergi.

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah diuraikan diatas, maka hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen di Kyriad Hotel Bumiminang Padang
- H2 : Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen di Kyriad Hotel Bumiminang Padang
- H3 : Motivasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan di Kyriad Hotel Bumiminang Padang

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Tingkat capaian responden pada variabel motivasi sebesar 3,4 dengan kategori baik.
2. Tingkat capaian responden pada variabel budaya organisasi sebesar 3,32 dengan kategori cukup baik.
3. Tingkat capaian responden pada variabel komitmen sebesar 3,33 dengan kategori cukup baik.
4. Persamaan regresi dalam penelitian ini sebagai berikut: $Y = 24,111 + 0,110X_1 + 0,176X_2$
5. Nilai uji F sebesar 12,375 dengan nilai p-value 0,000 lebih kecil dari 0,05 (signifikan). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Komitmen.
6. diperoleh nilai Adj.R square sebesar 0,322, artinya variabel motivasi dan budaya organisasi berpengaruh sebesar 33,2% terhadap komitmen karyawan di Kyriad Hotel Bumiminang Padang

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran yang ditujukan kepada beberapa pihak sebagai berikut:

1. Pihak Manajemen Kyriad Hotel Bumiminang Padang

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, saran untuk manajemen Kyriad Hotel Bumiminang Padang yaitu:

- a. Tingkat capaian responden komitmen karyawan tergolong masih rendah, diharapkan pihak pengelola Kyriad Hotel Bumiminang Padang untuk meningkatkan dan membangun motivasi bagi karyawan.
- b. Diharapkan kepada pihak pengelolah Kyriad Hotel Bumiminang Padang untuk dapat menajadikan budaya organisasi sebagai penunjang dalam pembentuk komitmen dari karyawan.

2. Jurusan Pariwisata dan Perhotelan

Penelitian ini menjadi bahan untuk menambah wawasan materi dalam pembelajaran mahasiswa dalam menambah ilmu pengetahuan, serta menjadi informasi yang memadai khususnya bagi pihak terkait dan dapat dijadikan tambahan materi dalam pembelajaran.

3. Peneliti Berikutnya

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan dan menambahkan variabel lain yang juga dapat mempengaruhi komitmen karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Sulastiyono. (2011). Manajemen Penyelenggaraan Hotel: Manajemen Hotel. Bandung: Alfabeta.
- Aisyah, S. (2015). Hubungan Komitmen Organisasi Dengan Motivasi Kerja Karyawan Pt. Jasamarga Cabang Belmera. Jurnal Diversita. Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, 1(1), 56– 63.
- Alfitman, Kristanto, R. H., & Widodo, D. E. (2019). Studi Literatur dengan Bibliometrika : Sebuah Pendekatan Mendapatkan Topik Penelitian Menggunakan POP, Mendeley, dan VOSviewer (1st ed.). Jogjakarta: Suluh Media.
- Arikunto, S. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bismala, L. 2017. Peranan Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja : Studi Pada Usaha Kecil Menengah. Seminar of Social Sciences Engineering & Humaniora, 174–187.
- Chaudhary, N. and B. Sharma (2012). "Impact of Employee Motivation on Performance (Productivity) In Private Organization " International Journal of Business Trends and Technology 2(4): 29-35.
- Dewi dan Wibawa. 2015. Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.5 (12)
- Dewi, S. (2015). Hubungan Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Pt. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Pekanbaru. Jom Fisip. Universitas Riau. 2(2), 1– 12.
- Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si. 2018. Budaya Organisasi. Jakarta : Prenada.
- Dra.H. Salidi Samsudin, M.M.M.Pd (2010) Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung Penerbit Pustaka Setia.
- Echdar, S., & Maryadi. (2019). Business Ethics dan Enterpreneurship (Etika Bisnis dan Kewirausahaan). Yogyakarta: Deepublish.
- Farida, Umi dan Hartono, Sri. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia II. Ponorogo: Umpo Ponorogo Press