

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN TRANSERA HOTEL
PONTIANAK**

ARTIKEL PENELITIAN

**OLEH
GALASIUS
NIM. F1032131020**



**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
JURUSAN PENDIDIKAN ILMU-ILMU SOSIAL
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2019**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN TRANSERA HOTEL
PONTIANAK**

Wahyuni, Santunyan, Khosmas
Program Studi Pendidikan Ekonomi FKIP Untan
Email: y.wahyuni12@gmail.com

ARTIKEL PENELITIAN:

**OLEH
GALASIOUS
NIM. F1032131020**

Disetujui

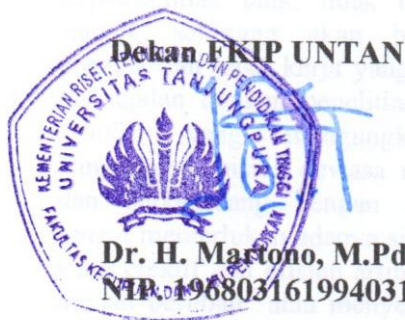
Pembimbing I

**Dr. Aminuyati, M.Si
NIP. 196011101987032001**

Pembimbing II

**Dr. F. Y. Khosmas, M.Si
NIP. 195709111987031003**

Mengetahui



**Dekan FKIP UNTAN
Dr. H. Martono, M.Pd.
NIP. 196803161994031014**

Ketua Jurusan PIIS

**Dr. Hj. Sulistyarini, M.Si.
NIP. 196511171990032001**

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN TRANSERA HOTEL PONTIANAK

Galasius, Aminuyati, Khosmas

Program Studi Pendidikan Ekonomi FKIP Untan

Email: galasius128@gmail.com

Abstract

This study was aimed to determine the effect of organizational culture on the work performance of employees of Transera Hotel Pontianak. This research was an ex post facto study with a quantitative (associative) approach. The variables in this study were organizational culture, and work performance. The data source in this study was Transera Hotel Pontianak employees. This study used samples with census technique. Research data was collected through questionnaires and documentations. Data analysis was carried out by simple linear regression analysis. Through simple regression analysis showed that there is a positive and significant influence of organizational culture on the work performance of employees of Transera Hotel Pontianak, with a calculated of 9,494 and a significance of 0,000. The results of the determinant coefficient was 0.530, indicating that organizational culture has an effect of 53% on the work performance of Transera Hotel Pontianak employees.

Keywords: Organizational Culture, Work Achievement.

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi mempunyai budayanya masing-masing. Ini menjadi salah satu pembeda antara satu organisasi dengan organisasi yang lain. Budaya sebuah organisasi ada yang sesuai dengan karyawan baru, ada juga yang tidak sesuai sehingga seorang karyawan yang tidak sesuai dengan budaya organisasi tersebut harus dapat menyesuaikan diri jika ingin bertahan di organisasi tersebut, yang menjadi permasalahannya adalah masih banyak karyawan yang berkerja dalam keadaan yang terpaksa, tidak baik, tidak tulus, bersungut-sungut, sehingga akan berdampak pada prestasi dan hasil kerja yang tidak baik. Hal ini sejalan dengan penelitian Ida dan Agus (2008), yang mengungkapkan bahwa, “lingkungan bisnis dewasa ini yang tumbuh dan berkembang dengan sangat dinamis, sangat memerlukan adanya sistem manajemen yang efektif dan efisien artinya dapat dengan mudah berubah atau menyesuaikan diri dan dapat mengakomodasikan setiap perubahan baik yang sedang dan telah terjadi dengan cepat, tepat, dan terarah serta biaya yang murah”. Dengan demikian organisasi sudah

tidak lagi dipandang sebagai sistem yang tertutup (closed-system) tetapi organisasi merupakan sistem terbuka (opened-system) yang harus dapat merespon dan mengakomodasikan berbagai perubahan eksternal dengan cepat dan efisien.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Karyawan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada kebijakan manajemen, motivasi, kepuasan kerja, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, aspek-aspek ekonomis, teknis dan berperilaku serta lingkungan kerja. Semua faktor tersebut akan berpengaruh besar terhadap prestasi kerja karyawan apabila dalam perusahaan tersebut diterapkan budaya organisasi yang kuat. Budaya organisasi ini memengaruhi semua pelaksanaan kegiatan dalam perusahaan karena berhubungan langsung dengan lingkungan kerja karyawan, baik internal maupun eksternal.

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Sedarmayanti (2017:347), “mendefinisikan budaya organisasi sebagai nilai-nilai kepercayaan yang mendasari/menjadi identitas perusahaan atau organisasi”. Robbin

dalam Ernawan (2017:76), “mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem makna yang dianut bersama oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari lainnya”. Ernawan (2017:75), “Budaya organisasi dapat dijadikan sebagai fondasi bagi organisasi agar dapat terus berdiri dan bertahan”. H.S. Becker 1982 dalam Sedarmayanti (2017 : 348), “menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota membedakan satu organisasi dengan organisasi yang lain”.

Dari pengertian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi merupakan sebuah kebiasaan dan peraturan yang dijalankan oleh anggota organisasi dan menjadi identitas yang membedakan dengan organisasi lainnya.

Menurut Darmayanti (2017 : 351), “Budaya organisasi merupakan komponen penting dalam pencapaian misi dan strategi organisasi secara efektif dan manajemen perubahan.” Budaya dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk perbaikan kinerja dan manajemen perubahan. Sebagian besar pakar organisasi dan peneliti mengakui, bahwa budaya organisasi memiliki efek (pengaruh) sangat kuat terhadap kinerja dan efektivitas organisasi jangka panjang.

T.Hani Handoko (2017 : 135), mengatakan bahwa “Prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan”.

Dari pengertian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa penilaian prestasi kerja merupakan proses melalui mana organisasi mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan.

Prestasi kerja dan budaya organisasi merupakan dua hal utama yang semakin penting bagi perusahaan atau organisasi dalam menentukan produktivitas karyawan. Karyawan yang tidak memiliki prestasi kerja selalu merasa puas dengan hasil yang dicapainya sehingga tidak berusaha untuk mencapai hasil yang lebih. Karyawan seperti ini harus mendapat dukungan motivasi yang kuat dari lingkungan kerja agar dapat

meningkatkan prestasi kerja dan pada akhirnya memiliki produktivitas yang tinggi pula. Oleh karena itu, penerapan budaya organisasi yang kuat sangat penting demi peningkatan prestasi kerja karyawan.

Dengan penerapan budaya organisasi ini, di harapkan tercipta lingkungan kerja yang positif serta pengelolaan konflik dan perubahan dengan baik. Karyawan yang menyukai budaya organisasi cenderung tetap akan bekerja dalam waktu yang lama. Hal ini disebabkan adanya komitmen dan kebanggaan karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Dengan demikian akan terwujud kesejahteraan, kesehatan, keselamatan dan kepuasan kerja karyawan.

Hotel Transera Pontianak adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa pelayanan, yang berlokasi di Jalan Gajah Mada, Gajah Mada 21 Pontianak. Dalam proses operasional hotel, diperlukan sumber daya manusia dengan semangat kerja tinggi, mau bekerja keras, tanggap terhadap lingkungan, kemampuan komunikasi yang baik dan tingkat emosional yang baik, disiplin dan mampu mencapai target. Dalam operasional sehari-hari karyawan bertemu dengan pelanggan, mereka dituntut untuk selalu tampil ramah, berpakaian rapi sesuai seragam yang ditentukan, dan memberikan pelayanan yang baik terhadap pelanggan.

Untuk mendorong tingkat prestasi kerja karyawan, Transera Hotel Pontianak menerapkan beberapa hal yang dijadikan sebagai kebiasaan secara rutin dan berkala. Kebiasaan-kebiasaan tersebut antara lain: kumpul bersama untuk menyampaikan laporan kerja setiap shift yang disebut *briefing*, makan bersama, rekreasi, kerja bakti, *general staff meeting* dan memberi hukuman secara tegas bagi karyawan yang tidak disiplin, pelatihan berkala untuk semua karyawan Transera Hotel Pontianak.

Oleh sebab itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Transera Hotel Pontianak”.

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2017:3), “metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Sementara menurut Nawawi (2017: 65), metode pada dasarnya berarti “cara yang dipergunakan untuk mencapai tujuan”. Penelitian ini merupakan penelitian *expost facto*. Menurut Nana Syaodih Sukmadinata (2005: 55), penelitian *expost facto* meneliti hubungan sebab akibat yang tidak dimanipulasi atau diberi perlakuan (dirancang dan dilaksanakan) oleh peneliti dan dilakukan terhadap program, kegiatan, kejadian yang telah berlangsung atau telah terjadi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2009: 14).

Penelitian ini ditujukan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dengan cara mencari besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat”. Penelitian ini ingin menjelaskan secara objektif mengenai “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Transera Hotel Pontianak”. Bentuk Penelitian dalam penelitian ini adalah menggunakan bentuk penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2017: 212), yaitu “Dugaan terhadap ada tidaknya hubungan secara signifikan antara dua variabel atau lebih”. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Transera Hotel Pontianak.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Transera Hotel Pontianak yang berjumlah 82 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sensus. Teknik sensus yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel. Dalam penelitian ini, penulis mengambil sampel dari 82 orang karyawan Transera Hotel Pontianak

Teknik pengumpulan data yang dipakai oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Wawancara, Dalam

penelitian ini penulis melakukan komunikasi langsung dengan menanyakan informasi-informasi yang diperlukan dalam penelitian guna kelengkapan data sesuai dengan objek yang diteliti. Yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah pihak perusahaan dan karyawan yang bersangkutan. Wawancara dalam penelitian ini ditujukan kepada setiap kepala bagian bagian yang bertanggungjawab terhadap karyawan hotel Transera Pontianak untuk mengetahui mengenai prestasi kerja yang di raih karyawan dalam pekerjaannya di masing-masing bidang, (2) Kuesioner, Dalam penelitian ini, penulis membuat daftar pertanyaan yang relevan sesuai dengan penelitian dan menyebarkan daftar pertanyaan berupa angket kepada karyawan perusahaan yang menjadi sampel penelitian. Kuesioner ini bersifat tertutup, yaitu pertanyaan sudah dirumuskan sedemikian rupa, responden tinggal memilih salah satu alternatif jawaban yang ada.

Responden yang dimaksud adalah 82 orang karyawan Transera Hotel Pontianak. Kuesioner dalam penelitian ini di tujukan kepada karyawan Transera Hotel Pontianak dengan maksud untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja, (3) Studi Dokumenter, Teknik pengumpulan data dengan cara mengumpulkan data dengan kategorisasi dan klarifikasi bahan tertulis yang berhubungan dengan masalah penelitian atau dokumen penelitian. Misalnya mencatat data tentang fasilitas yang ada di hotel tersebut. Studi dokumenter dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi yang berkaitan dengan budaya organisasi dan prestasi kerja karyawan Transera Hotel, berkaitan dengan arsip, data karyawan, absensi, dokumem-dokumen terkait penelitian.

Alat pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Pedoman Observasi, Peneliti mengamati langsung kegiatan operasional yang ada di Transera Hotel Pontianak, khususnya yang berhubungan langsung dengan Budaya Organisasi dan Prestasi Kerja Karyawan, (2) Angket atau Kuesioner, Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan

cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab, (3) Lembar catatan, Peneliti mencatat hal yang berhubungan dengan obyek penelitian yang didapat dari arsip, dokumen, dan lain-lain.

Uji coba instrumen penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini terlebih dahulu di uji cobakan sebelum di gunakan sebagai alat untuk mendapatkan data penelitian yang sesungguhnya. Pelaksanaan uji coba soal dilakukan pada 30 karyawan Aston Hotel Pontianak. Uji coba instrument meliputi aspek validasi dan reliabilitas.

Adapun butiran pernyataan yang diujicobakan sebanyak 20 soal untuk variabel budaya organisasi, dan 20 soal untuk variabel prestasi kerja. Setelah dilakukan uji coba butiran pernyataan dalam instrument penelitian yang akan digunakan di nyatakan data di gunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian, di karenakan keseluruhan butiran pernyataan dinyatakan valid serta hasil reliabilitas pernyataan berada pada interpretasi yang tinggi.

Untuk menarik kesimpulan dari data yang diperoleh maka diperlukan pengolahan data penelitian, yang meliputi deskripsi data melalui perhitungan rata-rata (mean), median, modus dan Standar Deviasi. Untuk memenuhi prasyarat analisis data maka sebelumnya dilakukan uji normalitas dan uji linearitas. Jika data hasil penelitian telah memenuhi syarat uji normalitas dan uji linearitas, maka analisis untuk pengujian hipotesis dapat dilakukan. Analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini ialah analisis regresi linear sederhana. Untuk menguji bagaimana pengaruh variabel terhadap variabel terikat maka dilakukan analisis menggunakan uji korelasi sederhana dengan uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Budaya Organisasi Karyawan Transera Hotel Pontianak

Adapun distribusi frekuensi variabel budaya organisasi dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Variable Budaya Organisasi Karyawan Transera Hotel

No.	Interval	Frekuensi	Presentase (%)
1.	68 – 71	4	4,9%
2.	72 – 75	9	11%
3.	76 – 79	21	25,6%
4.	80 – 83	17	20,7%
5.	84 – 87	18	22%
6.	88 – 91	9	11%
7.	92 – 95	4	4,9%
	Jumlah	82	100%

Sumber: Data olahan, 2019

Tabel berikut merupakan klasifikasi kecenderungan variabel budaya organisasi karyawan Transera Hotel Pontianak:

Tabel 2. Distribusi Kecendrungan Variabel Budaya Organisasi

No.	Skor	Frekuensi	Persentase	Keterangan
1.	$X \leq 74,5$	8	9,8%	Rendah
2.	$75 \leq X < 86,5$	57	69,5%	Sedang
3.	$X \geq 87$	17	20,7%	Tinggi
	Jumlah	82	100%	

Sumber: Data olahan, 2019

Tabel 2 Menunjukkan bahwa kecenderungan variabel budaya organisasi karyawan Transera Hotel, dari 82 karyawan Transera Hotel terdapat 8 karyawan termasuk dalam kategori rendah, 57 karyawan termasuk dalam kategori sedang, dan 17 karyawan termasuk dalam kategori tinggi.

Prestasi Kerja Karyawan Transera Hotel
Adapun distribusi frekuensi variabel prestasi mahasiswa dapat dilihat pada table berikut ini.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Variable Prestasi Kerja Karyawan Transera Hotel

No.	Interval	Frekuensi	Presentase (%)
1.	74 – 77	2	2,4%
2.	78 – 81	16	19,5%
3.	82 – 85	25	30,5%
4.	86 – 89	17	20,7%
5.	90 – 93	16	19,5%
6.	94 – 97	3	3,7%
7.	98 – 101	3	3,7%
	Jumlah	82	100%

Sumber: Data olahan, 2019

Tabel berikut merupakan kecenderungan variabel prestasi mahasiswa Pendidikan Ekonomi:

Tabel 4. Distribusi Kecenderungan Variabel Prestasi Kerja

No.	Skor	Frekuensi	Persentase	Keterangan
1.	$X \leq 80,5$	11	13,4%	Rendah
2.	$81 \leq X < 90,5$	56	68,3%	Sedang
3.	$X \geq 91$	15	18,3%	Tinggi
	Jumlah	82	100%	

Sumber: Data olahan, 2019

Tabel 4 menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan Transera Hotel sebanyak 82 orang karyawan, terdapat 11 karyawan termasuk kedalam kategori rendah, 56 karyawan termasuk kedalam kategori sedang, dan 15 karyawan termasuk kedalam kategori tinggi.

Pengujian Prasyarat Analisis Uji Normalitas

Berdasarkan hasil perhitungan uji normalitas data dapat disimpulkan bahwa distribusi data dari masing-masing variabel berdistribusi normal. Ringkasan hasil uji coba normalitas data penelitian dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Normalitas Data

No	Nama Variabel	Sig.	Kondisi	Keterangan Distribusi
1	Budaya organisasi	0.842	$P > 0,05$	Normal
2	Prestasi Kerja	0.356	$P > 0,05$	Normal

Sumber: Data olahan, 2019

Uji Linearitas

Apabila harga F_{hitung} lebih kecil daripada F_{tabel} pada taraf signifikansi 5%, maka hubungan variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) dinyatakan linear. Diketahui bahwa variabel budaya organisasi

(X) memiliki hubungan linear terhadap prestasi kerja (Y). Hasil perhitungan uji linearitas data dalam penelitian ini di terangkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 6. Uji Linearitas

Variabel	F Hitung	Sig	Keterangan
Y dan X	0,941	0,549	Linear

Sumber : Data olahan, 2019

Pengujian Hipotesis

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan *SPSS 16.00 for windows*. Diperoleh hasil analisis regresi dengan persamaan regresi $Y = 34.587 + 0.632X$

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil perhitungan R^2 pada penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0.530. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi (X) terhadap prestasi kerja (Y) karyawan Transera Hotel Pontianak sebesar 53%, sedangkan sisanya sebesar 47% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji Regresi Sederhana dengan Uji t

Hasil statistik uji t untuk variable budaya organisasi (X) terhadap prestasi kerja (Y) karyawan Transera Hotel Pontianak, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 9,494 dan t_{tabel} 1,664 ($df=80$) dengan tingkat signifikansi 0.000, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,494 > 1,664$) dan signifikansi lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$), maka hipotesis yang menyatakan bahwa “terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi (X) terhadap prestasi kerja (Y) karyawan Transera Hotel Pontianak” diterima.

Pembahasan

Budaya Organisasi Yang Ada Di Transera Hotel Pontianak

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan Transera Hotel Pontianak dapat

menerapkan budaya organisasi dalam melakukan pekerjaan sebagai seorang karyawan. Berdasarkan hasil analisis kecenderungan variabel mengenai budaya organisasi karyawan Transera Hotel Pontianak, dari sejumlah 82 karyawan terdapat sebanyak 57 karyawan memiliki budaya organisasi pada kategori yang sedang dengan persentase sebesar 69,5%, sebanyak 17 karyawan memiliki budaya organisasi pada kategori tinggi dengan persentase 20,7%, dan sebanyak 8 karyawan memiliki budaya organisasi pada kategori rendah dengan persentase 9,8%. Melalui hasil penelitian ini dapat informasi bahwa karyawan Transera Hotel Pontianak memiliki budaya dalam berorganisasi di lingkungan tempat bekerja.

Prestasi Kerja Karyawan Hotel Transera Pontianak

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan Transera Hotel Pontianak memiliki prestasi kerja dalam melakukan suatu pekerjaan. Berdasarkan hasil analisis kecenderungan variabel mengenai Prestasi kerja karyawan Transera Hotel Pontianak, dari jumlah 82 karyawan terdapat sebanyak 56 karyawan memiliki prestasi kerja pada kategori yang sedang dengan persentase sebesar 68,3%, sebanyak 15 karyawan memiliki prestasi kerja pada kategori tinggi dengan persentase 18,3%, dan sebanyak 11 karyawan memiliki prestasi kerja pada kategori rendah dengan persentase 13,4%. Hasil penelitian memberikan informasi bahwa karyawan Transera Hotel Pontianak

memiliki prestasi kerja yang tergolong baik dalam pekerjaan.

Besar Pengaruh Antara Budaya Organisasi Dan Prestasi Kerja Di Transera Hotel Pontianak

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Transera Hotel Pontianak. Berdasarkan hasil analisis di peroleh model regresi menggunakan model matematis dapat diuraikan sebagai berikut:

$$Y = a + Bx$$

$$Y = 34.587 + 0.632X$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa, jika Nilai koefisien budaya organisasi (X) bernilai 0, maka nilai prestasi kerja (Y) adalah 34,587. Jika nilai koefisien budaya organisasi (X) meningkat satu satuan maka nilai prestasi kerja (Y) mahasiswa akan meningkat 0,632 satuan. Pengaruh aktivitas organisasi terhadap kesiapan kerja di analisis menggunakan analisis hasil Uji t yang menunjukkan nilai thitung budaya organisasi (X) terhadap prestasi kerja (Y) karyawan Transera Hotel Pontianak sebesar thitung sebesar 9,494 dan ttabel 1,664 (df=80) dengan tingkat signifikansi 0.000, karena thitung > ttabel (9,494 > 1,664) dan signifikansi lebih kecil dari 0.05 (0.000 < 0.05), maka hipotesis yang menyatakan bahwa “terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi (X) terhadap prestasi kerja (Y) karyawan Transera Hotel Pontianak” diterima. Nilai koefisien determinan (R²) budaya organisasi (X) terhadap prestasi kerja (Y) pada penelitian ini sebesar 0.530, dengan hasil tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh sebesar 53% terhadap Prestasi kerja karyawan Transera Hotel Pontianak sedangkan 47% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasannya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Budaya organisasi karyawan Transera Hotel

Pontianak. Dari 82 orang karyawan, sebanyak 17 karyawan dengan jumlah persentase 20,7% berada pada kategori tinggi, sebanyak 57 karyawan dengan persentase 69,5% berada pada kategori sedang, dan sebanyak 8 karyawan dengan persentase 9,8% berada pada kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Transera Hotel Pontianak dapat menerapkan budaya dalam berorganisasi di lingkungan tempat bekerja dengan baik. (2) Prestasi kerja karyawan Transera Hotel Pontianak. Dari 82 orang karyawan, sebanyak 15 karyawan dengan jumlah persentase 18,3% berada pada kategori tinggi, sebanyak 56 karyawan dengan persentase 68,3% berada pada kategori sedang, dan sebanyak 11 karyawan dengan persentase 13,4% berada pada kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Transera Hotel Pontianak memiliki prestasi dalam bekerja di lingkungan tempat bekerja yang baik. (3) Besar pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan Transera Hotel Pontianak, Terdapat pengaruh positif signifikan budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan Transera Hotel Pontianak. Diperoleh hasil persamaan regresi linear sederhana dengan persamaan $Y = 34.587 + 0.632X$ dan nilai koefisien regresi linear sederhana X terhadap Y sebesar thitung sebesar 9,494 dan ttabel 1,664 dengan tingkat signifikansi sebesar 5%, nilai probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05 Ho ditolak dan Ha diterima. hasil koefisien determinan (r²) sebesar 0.530, menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh sebesar 53% terhadap prestasi kerja karyawan Transera Hotel Pontianak. Dapat dipahami bahwa semakin tinggi budaya organisasi mampu di terapkan oleh karyawan maka semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan Transera Hotel Pontianak.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian di atas, ada beberapa saran yang dapat disampaikan, yaitu: (1) Bagi karyawan, dalam menjalankan tanggungjawab sebagai karyawan harus mampu menerapkan budaya organisasi yang ada di perusahaan tempat

bekerja sehingga dapat terus meningkatkan prestasi kerja. Karena dalam penelitian ini diketahui bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. (2) Bagi perusahaan, penelitian ini memberikan gambaran kepada perusahaan pengguna tenaga kerja di bidang perhotelan mengenai budaya organisasi yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Diketahui bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja. Diharapkan pihak pengguna tenaga kerja dapat mengarahkan karyawannya dengan baik agar setiap karyawan yang bekerja dalam perusahaannya dapat mengikuti standar operasional pekerjaan dengan sebaik mungkin. (3) Bagi Peneliti Selanjutnya, penelitian ini membahas tentang prestasi kerja yang melibatkan variabel bebas, yaitu budaya organisasi. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya memperhatikan variabel lain yang dapat mempengaruhi Prestasi Kerja, karena budaya organisasi memberikan sumbangan efektif atau berpengaruh sebesar 53% terhadap Prestasi Kerja sedangkan 47% dari variabel lain di luar penelitian ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Ernawan. (2011). *Organizational Culture Budaya Organisasi dalam perspektif Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Fahmi. (2010). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasinya*. Bandung: CV Alfabeta.
- Handoko. (2008). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia, Edisi kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- Nawawi, H. (2012). *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nawawi, H. (2015). *Metode Penelitian Bidang Sosial, jilid ke 14*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT Refika Aditama
- Sugiyono. (2005). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.