

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Royal n' Lounge Jember

Rahma Azizah¹, Sutrisno², Sri Wahyuni³
rahmaazizah92@gmail.com

Abstract

The purpose of this research was to analyze the influence of organizational culture on employee performance at Royal n' Lounge Hotel Jember. The population in this research was all operational employees of Royal n' Lounge Hotel Jember in total of 47 respondents. The research results showed that the artifacts and creations, values, and basic assumptions significantly affected employee performance at Royal n' Lounge Hotel Jember with the positive direction. Suggestions in this research are: 1) hotel management is expected to further develop and provide knowledge about the organizational culture to the employees, in hope that this can improve employee performance at Royal n' Lounge Hotel Jember; 2) it is expected that further research provides development in goal orientation in the research and the addition of respondents, so the research hopefully achieves better results.

Keywords: *Organizational Culture, Performance*

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Royal n' Lounge Hotel Jember. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan operasional Royal n' Lounge Hotel Jember yang berjumlah 47 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa artifak dan kreasi, nilai, dan asumsi dasar secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan di Royal n' Lounge Hotel Jember dengan arah positif. Saran dalam penelitian ini adalah: 1) manajemen hotel diharapkan untuk lebih mengembangkan dan memberikan pengetahuan tentang budaya organisasi kepada karyawan, dengan harapan hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan di Royal n' Lounge Hotel Jember; 2) diharapkan bahwa penelitian selanjutnya memberikan pengembangan dalam orientasi tujuan dalam penelitian dan penambahan responden, sehingga penelitian ini diharapkan mencapai hasil yang lebih baik.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kinerja

¹ Mahasiswa Universitas Jember

^{2,3} Dosen Universitas Jember

Pendahuluan

Pada saat ini perekonomian Indonesia semakin membaik. Hal ini didorong oleh perkembangan bisnis yang sangat pesat di Indonesia. Perkembangan bisnis ini dipengaruhi oleh perkembangan ilmu pengetahuan baik bidang teknologi, sistem informasi, komunikasi maupun bidang ilmu manajemen. Adanya perkembangan ilmu pengetahuan dan berbagai kemudahan disegala bidang membuat masyarakat tertarik untuk memulai sebuah bisnis baik yang menghasilkan barang maupun jasa. Prospek usaha di bidang bisnis begitu menggiurkan untuk digeluti oleh semua kalangan yang ingin dan mampu untuk bersaing sehat dengan segala inovasi dan produk yang menarik konsumen.

Salah satu faktor pendorong majunya sektor pariwisata yaitu terbuka pula peluang bisnis di bidang perhotelan, karena tidak dapat dipungkiri orang-orang yang berlibur di suatu tempat pasti membutuhkan penginapan untuk menginap. Untuk menarik konsumen tentu saja harus memiliki pelayanan yang baik. Mengingat yang ditawarkan dalam industri jasa perhotelan, maka hal tersebut tidak dapat dipisahkan dari faktor sumber daya manusianya. Seluruh aktifitas perhotelan tidak akan berjalan tanpa adanya campur tangan manusia yang mengelolanya. Oleh karena itu pelayanan suatu hotel adalah hal utama dalam menarik konsumen. Pelayanan yang baik dihasilkan dari kinerja karyawannya juga.

Hotel *Royal n' Lounge* Jember merupakan hotel bintang tiga (***) yang belum lama beroperasi. Hotel ini memberikan fasilitas dan pelayanan yang memadai demi kepuasan kepada pelanggan sehingga mampu bersaing dengan hotel-hotel lain yang ada di Jember. Keberhasilan hotel tersebut tentunya tidak lepas dari peran sumber

daya manusia profesional yang menunjang untuk meningkatkan dan memperluas jaringan pemasarannya dalam upaya mendukung kemajuan usahanya.

Suatu perusahaan diperlukan acuan baku sehingga karyawan dapat diberdayakan secara optimal. Acuan baku tersebut dapat diwujudkan dalam bentuk budaya organisasi yang secara sistematis menuntut para karyawan untuk meningkatkan komitmen kerjanya, dipertegas dengan pernyataan Robbins (2010:63), budaya organisasi (*organization culture*) telah ditengahkan sebagai nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan mempengaruhi cara mereka bertindak. Budaya organisasi yang ditetapkan Hotel *Royal n' Lounge* meliputi artifak dan kreasi, nilai-nilai, dan asumsi dasar.

Hotel *Royal n' Lounge* menjadikan budaya organisasi sebagai aturan main bagi karyawan. Penilaian kinerja perlu dilakukan, untuk mengetahui seberapa baik kinerja karyawan apakah sesuai dengan budaya organisasi. Setiap karyawan pasti mempunyai sifat yang berbeda satu dengan sama lain. Sama halnya dengan permasalahan Hotel *Royal n' Lounge*, dimana karyawannya ada yang sesuai dan ada yang tidak sesuai dengan bentuk budaya organisasi disana. Hal ini dapat terlihat dimana masih ada karyawan yang belum menaati peraturan yang ditetapkan, disamping itu sikap karyawan yang tidak memegang teguh amanah dalam melaksanakan tugas pokok dan kewajibannya sebagai karyawan. Adanya hal tersebut dikhawatirkan akan mengakibatkan kualitas pelayanan hotel buruk di masyarakat dan dapat menurunkan jumlah tingkat hunian Hotel *Royal n' Lounge* sehubungan

bahwa hotel tersebut bertaraf tingkat hotel bintang (***).

Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak perusahaan, karena itu manajer puncak dalam perusahaan perlu mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga diharapkan perusahaan atau organisasi dapat mempersiapkan diri untuk membina perusahaan atau organisasinya, terutama sumber daya manusia dan sistem, untuk mampu menghadapi pesaingnya. Untuk itu kesadaran karyawan akan pentingnya budaya organisasi masih perlu disosialisasikan. Hal ini berhubungan dengan implementasi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang sangat kompleks, karena karyawan mempunyai karakteristik yang berbeda-beda. Kemampuan karyawan masih terbatas, sikap dan perilaku masih perlu ditingkatkan.

Karyawan harus mampu menyesuaikan jika ingin bertahan di organisasi tersebut. Budaya organisasi dapat membuat suatu organisasi menjadi terkenal dan bertahan lama, serta dapat memberikan identitas organisasi kepada karyawannya. Apabila karyawan diberikan pemahaman tentang budaya organisasi, maka setiap karyawan akan termotivasi dan semangat kerja untuk melakukan setiap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Berdasarkan fenomena diatas maka muncul topik penelitian yang berjudul bagaimana pengaruh budaya organisasi secara parsial dan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada *Hotel Royal n' Lounge Jember*.

Tujuan penelitian dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh budaya organisasi secara parsial dan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada *Hotel Royal n' Lounge Jember*.

Manfaat penelitian ini adalah memberikan informasi kepada perusahaan mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Tinjauan Pustaka

Budaya Organisasi

Menurut Amnuai (dalam Ndraha, 2005:76) “budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal”. Sedangkan menurut (Robbins, 2010:63) menjelaskan, Budaya organisasi (*organization culture*) telah ditengahkan sebagai nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan mempengaruhi cara mereka bertindak.

Budaya organisasi mempunyai kaitan dan peran terhadap berbagai aspek kehidupan perusahaan secara menyeluruh. Menurut Poerwanto (2008:26) secara spesifik budaya organisasi memiliki lima peran yaitu: Pertama, memberikan rasa memiliki identitas dan kebanggaan bagi karyawan, yaitu menciptakan perbedaan yang jelas antara organisasinya dengan yang lain. Kedua, mempermudah terbentuknya komitmen dan pemikiran yang lebih luas daripada kepentingan pribadi seseorang. Ketiga, memperkuat standar perilaku organisasi dalam membangun pelayanan superior pada pelanggan. Keempat, menciptakan pola adaptasi. Kelima, membangun sistem kontrol organisasi secara menyeluruh.

Schein (dalam Tika 2008:22), mendeskripsikan lebih luas tentang isi budaya organisasi. Menurutnya terdapat tiga tingkatan budaya organisasi yang berinteraksi dalam proses, yaitu sebagai

berikut:

1. Artifak dan Kreasi

Artifak dan kreasi mencakup semua fenomena yang bisa dilihat, didengarkan, dan dirasakan. Pada level artifak dan kreasi, konstruksinya dilakukan secara lingkungan fisik dan sosial. Dalam hal ini termasuk:

- a. Cara berpakaian. Cara berpakaian yang dimaksudkan yaitu cara mengenakan pakaian yang ditentukan dalam organisasi.
- b. Arsitektur gedung. Arsitektur gedung yaitu bentuk atau ciri khas bangunan gedung perusahaan.
- c. Ritual. Ritual yang dimaksudkan adalah kegiatan periodik yang mengungkapkan dan memperkuat nilai-nilai utama organisasi.

2. Nilai-Nilai

Nilai-nilai adalah solusi yang muncul dari seorang pemimpin dalam organisasi dengan maksud memecahkan masalah-masalah rutin dalam organisasi tersebut. Nilai-nilai dapat mencerminkan melalui:

- a. Visi dan misi. Visi adalah pernyataan tentang apa yang akan dicapai organisasi, sedangkan misi adalah pernyataan tentang apa yang seharusnya dilakukan oleh organisasi.
- b. Tujuan organisasi. Tujuan organisasi adalah tujuan yang diinginkan organisasi di waktu yang akan datang dalam kegiatan organisasi.
- c. Larangan-larangan organisasi. Larangan-larangan yang diterapkan pada suatu organisasi.

3. Asumsi Dasar

Asumsi dasar adalah petunjuk yang harus dipatuhi anggota kelompok bagaimana merasakan, memikirkan segala sesuatu. Dalam hal ini yang termasuk asumsi dasar menurut Dyer

(dalam Tika, 2008:24) sebagai berikut:

- a. Hubungan dengan lingkungan. Asumsi menyangkut hubungan organisasi dengan lingkungan tidak hanya menjelaskan isu-isu pokok, tetapi juga menyangkut wilayah inti.
- b. Hakikat orientasi waktu. Hakikat dari orientasi dasar mengenai waktu menyangkut masa lalu, sekarang, dan akan datang.
- c. Hakikat sifat manusia. Hakikat sifat manusia di tingkat organisasi adalah bagaimana karyawan dan manajer dipandang bukan saja mencerminkan asumsi dasar budaya tuan rumah, tetapi juga dapat mengembangkan budayanya.
- d. Hakikat aktivitas manusia. Menekankan kategori tentang lingkungan dan universalitas yang menunjukkan jenis aktivitas individu dan proses pengembangan dalam organisasi.
- e. Hakikat hubungan manusia. Asumsi mengenai hubungan dengan pencerminan atau gabungan tentang hakikat manusia, hakikat lingkungan eksternal, serta hakikat realitas dan kebenaran.
- f. Hakikat kebenaran. Asumsi kebenaran yang dilakukan anggota perusahaan dimana perlu ada konsisten.
- g. Hakikat universalisme. Asumsi ini berkaitan bagaimana memandang dan memperlakukan karyawan.

Menurut Robbins (2010:64), budaya yang kuat (*strong culture*) yaitu budaya yang menanamkan nilai-nilai utama secara kokoh dan diterima secara luas di kalangan para karyawan. Memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap perilaku para karyawan dibanding dengan budaya yang lemah.

Faktor-faktor utama yang menentukan kekuatan budaya organisasi

menurut Luthas (dalam Tika, 2008:109) yaitu sebagai berikut:

1. Kebersamaan. Kebersamaan adalah sejauh mana anggota organisasi mempunyai nilai-nilai inti yang dianut secara bersama.
2. Intensitas. Intensitas adalah derajat komitmen dari anggota-anggota organisasi kepada nilai-nilai inti budaya organisasi.

Kinerja

Menurut Bangun (2012:231) kinerja adalah “hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*)”, sedangkan menurut Mangkunegara (dalam Pratiwi, 2012) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Suatu pekerjaan dapat diukur melalui kemampuan kerja sama, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan jumlah pekerjaan yang dituntut suatu pekerjaan tertentu menurut Bangun (2012:233), yang dapat dijelaskan sebagai berikut: 1) Kemampuan kerja sama. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuan bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya; 2) Kualitas Pekerjaan. Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu; 3) Ketepatan Waktu. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan yang tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya; 4) Kehadiran. Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam

mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan; 5) Jumlah pekerjaan. Jumlah yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

Metode Penelitian

Rancangan Penelitian

Menurut Babbie (dalam Prasetyo dan Jannah, 2005:53) Rancangan penelitian adalah mencatat perencanaan dari cara berpikir dan merancang suatu strategi untuk menemukan sesuatu. Berdasarkan jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode eksplanasi yaitu untuk menjelaskan hubungan pengaruh suatu variabel dengan variabel lain (Bungin, 2009:38).

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan operasional Hotel *Royal n' Lounge* Jember yang berjumlah 47 orang. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus. Menurut Usman dan Akbar (2009:42), penelitian menggunakan keseluruhan anggota populasi disebut teknik total atau sensus. Penggunaan ini berlaku jika anggota populasi relatif kecil. Menurut Usman dan Akbar (2009:51), mutu suatu penelitian tidaklah ditentukan oleh besarnya anggota sampel yang digunakan, melainkan oleh kekuatan dasar-dasar teori yang mendukung teknik pengambilan anggota sampel tersebut. Sebenarnya, tidak ada anggota sampel yang 100% representatif, kecuali anggota sampelnya sama dengan anggota populasinya (total sampling).

Metode Analisis

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara

dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen (Priyatno, 2010:61). Analisis ini untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif. Rumus analisis regresi linier berganda sebagai berikut (Priyatno, 2010:61):

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

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda berkaitan dengan studi ketergantungan suatu variabel *dependen* pada satu atau lebih variabel *independen* dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Hasil analisis regresi linear berganda antara variabel *independen* yaitu artifak dan kreasi, nilai-nilai dan asumsi dasar serta variabel *dependen* yaitu kinerja karyawan. Berikut ini disajikan hasil analisis regresi linear berganda:

Tabel. 1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel <i>Independent</i>	<i>Unstandardized</i> Coefficients B	t	t _{tabel}	Sig.	<i>a</i>	Keterangan
(Constant)	-0,322	-	-	-	-	-
X ₁	0,514	4,734	> 1,681	0,000	< 0,05	Signifikan
X ₂	0,254	2,261	> 1,681	0,029	< 0,05	Signifikan
X ₃	0,328	4,165	> 1,681	0,000	< 0,05	Signifikan
<i>Adjusted R Square</i> = 0,887					F. Hitung = 120,897 Sig. F = 0,000	

Berdasarkan koefisien regresi, maka persamaan regresi yang dapat dibentuk adalah ;

$$Y = -0,322 + 0,514X_1 + 0,254X_2 + 0,328X_3$$

1. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda (dalam hal ini untuk menguji pengaruh secara parsial) diperoleh hasil yang dapat dinyatakan sebagai berikut ;

a. Variabel artifak dan kreasi (X₁) memiliki nilai t 4,734 > 1,681 dan signifikansi 0,000 < 0,05, maka H_a diterima, yang berarti secara parsial variabel artifak dan kreasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Hotel *Royal n' Lounge*. t_{hitung} positif, maka jika ada peningkatan pada variabel artifak dan kreasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan;

b. Variabel nilai-nilai (X₂) memiliki nilai t 2,261 > 1,681 dan signifikan 0,029 < 0,05, maka H_a diterima, yang berarti secara parsial variabel nilai-nilai berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel *Royal n' Lounge*. t_{hitung} positif, maka jika ada peningkatan pada variabel nilai-nilai maka akan meningkatkan kinerja karyawan;

c. Variabel asumsi dasar (X₃) memiliki nilai t 4,165 > 1,681 dan signifikan

0,000 < 0,05, maka H_a diterima, yang berarti secara parsial variabel asumsi dasar berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel *Royal n' Lounge*. t_{hitung} positif, maka jika ada peningkatan pada variabel asumsi dasar maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

2. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda (dalam hal ini untuk menguji pengaruh secara simultan) diperoleh hasil, yaitu bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($120,897 > 2,82$) dan signifikansi ($0,000 < 0,05$), maka H_a diterima, artinya variabel artifak dan kreasi, nilai-nilai, dan asumsi dasar secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel *Royal n' Lounge*.

3. Dilihat dari nilai koefisien determinasi berganda, hasil analisis menunjukkan bahwa besarnya persentase sumbangan pengaruh variabel artifak dan kreasi, nilai-nilai, dan asumsi dasar terhadap kinerja karyawan Hotel *Royal n' Lounge*, dapat dilihat dari nilai *Adjusted R Square* (R^2) menunjukkan sebesar 0,887 atau 88,7% dan sisanya 11,3% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain seperti motivasi dan semangat kerja yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Pembahasan

Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linear berganda, menunjukkan artifak dan kreasi, nilai-nilai dan asumsi dasar berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan Hotel *Royal n' Lounge* Jember.

Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linear berganda, menunjukkan bahwa artifak dan kreasi, nilai-nilai dan asumsi dasar berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Hotel *Royal n' Lounge* Jember dengan arah positif. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama, kedua, dan ketiga yang menyatakan, “ada pengaruh artifak dan kreasi, nilai-nilai dan asumsi dasar terhadap kinerja karyawan Hotel *Royal n' Lounge* Jember” adalah diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa jika artifak dan kreasi, nilai-nilai dan asumsi dasar memiliki nilai positif, maka akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan Hotel *Royal n' Lounge* Jember. Sebaliknya, jika memiliki nilai negatif maka akan memberikan pengaruh dalam menurunkan kinerja karyawan Hotel *Royal n' Lounge* Jember.

Pengaruh Artifak dan Kreasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linear berganda, menunjukkan bahwa artifak dan kreasi memiliki nilai koefisien 0,514 dan nilai t_{hitung} 4,734, yang mengartikan bahwa artifak dan kreasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel *Royal n' Lounge* dengan arah positif.

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa semua fenomena yang bisa dilihat, didengarkan, dan dirasakan, serta konstruksi lingkungan fisik dan sosial adalah baik. Hal ini dilihat dari item dari indikator gaya berpakaian, bahwa adanya atribut kerja yang diterapkan Hotel *Royal n' Lounge* untuk dapat mencerminkan identitas perusahaan dalam melayani kebutuhan tamu telah menciptakan dan memudahkan adanya komunikasi dan interaksi diantara karyawan sehingga di dalam pemberian pelayanan kepada pelanggan dapat dilakukan secara cepat, adanya desain model seragam yang

diharapkan dapat memberikan motivasi untuk bekerja maksimal kepada karyawan telah menumbuhkan adanya rasa percaya diri diantara para karyawannya sehingga memberikan adanya kesan kerja sama didalam suatu tim kerja yang akan meningkatkan kinerja karyawan. Item dari indikator arsitektur gedung, bahwa arsitektur bangunan Hotel *Royal n' Lounge* yang diharapkan dapat memberikan kebanggaan kepada karyawan didalam bertugas yang mencerminkan kualitas kerja karyawan, adanya bentuk keindahan gedung Hotel *Royal n' Lounge* memberikan kebanggaan bagi karyawan untuk peningkatan terhadap kemampuan kerja sama karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Item dari indikator ritual, bahwa adanya pelaksanaan peringatan kegiatan periodik yang dilakukan oleh Hotel *Royal n' Lounge* untuk meningkatkan komitmen organisasi telah menciptakan adanya rasa kekeluargaan diantara para karyawannya sehingga akan membentuk adanya kerja sama tim yang lebih solid, dan program-program yang diberikan Hotel *Royal n' Lounge* untuk karyawan dapat memberikan standar perilaku didalam suatu tim sehingga mutu hasil kerja karyawan dapat dicapai sesuai dengan standar yang ditetapkan Hotel *Royal n' Lounge*.

Pengaruh Nilai-nilai terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linear berganda, menunjukkan bahwa nilai-nilai memiliki nilai koefisien 0,254 dan nilai t_{hitung} 2,261, yang mengartikan bahwa nilai-nilai berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel *Royal n' Lounge* Jember dengan arah positif. Dari setiap indikator ini memiliki item yang digunakan sebagai pengukuran

yang lebih detail, sehingga dapat mengetahui hasil penelitian secara efektif.

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa solusi yang muncul dari seorang pemimpin dalam organisasi dengan maksud memecahkan masalah-masalah rutin dalam organisasi adalah baik. Hal ini dilihat dari item dari indikator visi dan misi, bahwa adanya visi dari Hotel *Royal n' Lounge* yaitu "Melayani setiap saat untuk pengunjung" dapat memberikan komitmen jelas yang harus diterapkan karyawan sehingga timbul kualitas yang diharapkan akan terlaksana sesuai dengan harapan, adanya visi dari Hotel *Royal n' Lounge* yaitu "Membangun hubungan yang baik kepada instansi di Kabupaten Jember" dapat memberikan identitas yang jelas dan harus diterapkan oleh karyawan sehingga mampu bekerja sama dalam meningkatkan kinerjanya, adanya misi Hotel *Royal n' Lounge* "Hotel Terbaik di Jember" dapat memperkuat standar perilaku kepada karyawan sehingga mutu hasil kerja karyawan sesuai dengan standar yang ditetapkan, adanya misi dari Hotel *Royal n' Lounge* "Menjadikan tatanan yang terbaik di Kabupaten Jember" dapat membangun sistem kontrol organisasi kepada karyawan sehingga mampu mendorong dalam pencapaian mutu hasil kerja karyawan yang sesuai dengan standar yang ditetapkan Hotel *Royal n' Lounge*, adanya misi dari Hotel *Royal n' Lounge* "Kepuasan tamu menjadi inti pelayanan" telah dapat membangun pelayanan superior kepada pelanggan sehingga penerapan kerja karyawan yang dibentuk dalam memberikan pelayanan kepada pengunjung telah dapat mencerminkan kualitas kerja karyawan. Item dari indikator tujuan organisasi, adanya tujuan organisasi dari Hotel *Royal n' Lounge* "Menjadi group

perhotelan” dapat memberikan kebanggaan bagi karyawan sehingga mampu bekerja sama dengan semua karyawan dalam meningkatkan kinerja, adanya tujuan organisasi dari Hotel *Royal n' Lounge* “*Leisure* terkemuka di Jawa Timur dengan nilai prospek pertumbuhan menguntungkan bagi semua pihak yang terkait” dapat membangun pelayanan superior pelanggan sehingga mampu mendorong dalam pencapaian mutu hasil kerja karyawan yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Item dari larangan organisasi, bahwa adanya karyawan Hotel *Royal n' Lounge* yang melanggar peraturan dan diberikan sanksi yang sesuai dengan kesalahannya dapat memberikan adanya kesadaran kerja dan kedisiplinan kerja sehingga kerja sama tim yang dibentuk dapat memberikan adanya tingkat keberhasilan dalam penyesuaian waktu yang telah ditentukan, adanya larangan bagi karyawan yang membawa barang yang tidak fleksibel dapat memberikan adanya pemahaman bahwa pekerjaan yang dilakukan karyawan harus dilakukan benar sesuai dengan aturan standar perilaku karena mencerminkan kualitas kerja karyawan.

Pengaruh Asumsi Dasar terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linear berganda, menunjukkan bahwa asumsi dasar memiliki nilai koefisien 0,328 dan nilai t_{hitung} 4,165, yang mengartikan bahwa asumsi dasar berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel *Royal n' Lounge* Jember dengan arah positif. Dari setiap indikator ini memiliki item yang digunakan sebagai pengukuran yang lebih detail, sehingga dapat mengetahui hasil penelitian secara efektif.

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa asumsi dasar merupakan petunjuk-petunjuk yang harus dipatuhi menyangkut perilaku nyata termasuk menjelaskan kepada anggota kelompok bagaimana merasakan, memikirkan segala sesuatu. Hal ini dapat dilihat dari item dari indikator hubungan dengan lingkungan, bahwa adanya adaptasi karyawan di dalam tempat kerja dapat memberikan adanya dorongan kepada karyawannya untuk dapat berkerja secara tim dengan komunikasi yang baik sehingga kinerja yang dihasilkan selalu dapat tercapai secara optimal, adanya kegiatan atau program Hotel *Royal n' Lounge* dengan memperkenalkan produk perusahaannya kepada karyawan dapat memberikan adanya suatu pengenalan dan pemahaman bahwa pencapaian mutu hasil kerja karyawan harus sesuai dengan standar yang telah ditetapkan Hotel *Royal n' Lounge* sehingga aturan standar perilaku dapat berjalan dengan baik, dan adanya pencapaian strategi spesifik untuk mencapai tujuan organisasi dapat memberikan adanya tuntutan kepada karyawan dalam melakukan pekerjaan sesuai standar pekerjaan yang sudah ditetapkan Hotel *Royal n' Lounge*. Item dari indikator orientasi waktu, bahwa adanya penekanan masa sekarang dengan mengutamakan kehidupan saat ini pada Hotel *Royal n' Lounge* telah memberikan adanya suatu tindakan yang mencerminkan dorong karyawan agar mampu menyesuaikan dengan peraturan yang diberikan sehingga pencapaian mutu hasil kerja karyawan dengan standar yang ditetapkan, adanya pemahaman Hotel *Royal n' Lounge* untuk dapat lebih berorientasi ke masa depan dalam menghadapi tantangan di masa yang akan datang telah memberikan adanya dorongan kepada

karyawannya untuk dapat berkerja secara tim dengan komunikasi yang baik sehingga kinerja yang dihasilkan selalu dapat tercapai secara optimal. Item dari indikator hakikat sifat manusia, bahwa adanya karyawan yang termotivasi untuk melakukan kegiatan yang memberikan kontribusi dalam menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dapat memberikan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, adanya timbal balik balas jasa yang diberikan kepada karyawan telah menciptakan adanya semangat kerja sehingga kinerja karyawan akan meningkat, adanya pekerjaan atau jabatan yang memiliki profesionalitas dalam bekerja telah memberikan adanya kesadaran dan kedisiplinan didalam bekerja sehingga kerja sama tim yang dibentuk dapat menghasilkan mutu yang sesuai target yang telah ditetapkan. Item dari indikator hakikat aktivitas manusia, adanya keadaan pekerjaan dikendalikan dan dimanfaatkan oleh karyawan dapat memberikan adanya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga menghasilkan hasil yang diharapkan, adanya penerimaan peraturan dari karyawan Hotel *Royal n' Lounge* dapat memberikan adanya dalam pencapaian mutu hasil kerja karyawan dengan standar yang ditetapkan sehingga jumlah pekerjaan yang dihasilkan karyawan sesuai dengan target yang diharapkan perusahaan, dan adanya penyesuaian karyawan dalam lingkungannya telah memberikan adanya dorongan agar karyawan mau menaati aturan yang sudah ditetapkan sehingga kehadiran karyawan sesuai waktu yang ditentukan Hotel *Royal n' Lounge*. Item dari hubungan manusia, adanya sistem perusahaan yang mengutamakan komunikasi dengan semua anggota karyawan dapat memberikan hubungan

kerja sama yang baik sehingga karyawan mampu untuk berkomunikasi dengan baik antar karyawan dan dapat meningkatkan kinerjanya, adanya kriteria yang di peruntukan kepada karyawan memberikan peran yang sama dapat memberikan keterkaitannya hubungan yang baik sehingga menimbulkan kerja sama dalam proses menjalankan Hotel *Royal n' Lounge*. Item dari indikator hakikat kebenaran, bahwa adanya mengumpulkan informasi yang benar untuk membuat keputusan sesuai acuan yang ditetapkan dapat memberikan kemampuan karyawan untuk penyelesaian tugas dengan benar sehingga mencerminkan kualitas kerja karyawan Hotel *Royal n' Lounge*, adanya kebenaran ditetapkan melalui otoritas kebijakan dapat memberikan daya pencapaian mutu hasil kerja karyawan sehingga standar yang ditetapkan oleh Hotel *Royal n' Lounge* dapat terlaksana dengan baik. Item dari indikator universalisme, bahwa adanya kriteria pengukuran karyawan dilakukan dengan penilaian dapat memberikan peningkatan dalam bekerja sehingga bisa dilihat dari karyawan yang melakukan pekerjaan sesuai standar pekerjaannya, dan adanya sanksi dalam pelanggaran yang sesuai dengan aturan yang ditetapkan dapat menumbuhkan konsistensi dalam ketepatan waktu sehingga pengaturan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut. 1) Artifak dan kreasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel *Royal n' Lounge* Jember dengan arah positif; 2) Nilai-nilai berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan Hotel *Royal n' Lounge* Jember dengan arah positif; 3) Asumsi dasar berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel *Royal n' Lounge* Jember dengan arah positif; 4) Budaya organisasi (artifak dan kreasi, nilai-nilai, dan asumsi dasar) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel *Royal n' Lounge* Jember dengan arah positif.

Saran

Pada penelitian ini akhirnya peneliti merekomendasikan beberapa hal terkait budaya organisasi pada Hotel *Royal n' Lounge* Jember sebagai berikut:

- a. Pihak Hotel *Royal n' Lounge* Jember, diharapkan dapat mengembangkan adanya artifak dan kreasi yang meliputi adanya cara berpakaian seperti atribut kerja yang ditetapkan dan harus digunakan pada saat karyawan aktif berkerja, arsitektur bangunan yang bangun harus dapat memberikan tata letak yang baik kepada karyawan didalam bekerja, Hal tersebut diharapkan pihak Hotel *Royal n' Lounge* Jember dapat memperoleh kerja sama tim yang lebih solid sehingga mutu hasil kerja karyawan dapat dicapai sesuai dengan standar yang ditetapkan Hotel *Royal n' Lounge*;
- b. Pihak Hotel *Royal n' Lounge* Jember, diharapkan dapat memberikan dan mengembangkan adanya nilai-nilai yang meliputi adanya visi dan misi dari Hotel *Royal n' Lounge*, memberikan pemahaman aturan standar perilaku kepada karyawan. Hal tersebut diharapkan pihak Hotel *Royal n' Lounge* dapat menciptakan dan membentuk adanya pemahaman yang jelas dan harus diterapkan

oleh karyawan sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat dilakukan dengan usaha dengan tepat waktu serta pencapaian target kerja karyawan dapat dicapai secara optimal;

- c. Pihak Hotel *Royal n' Lounge* Jember, diharapkan dapat memberikan dan mengembangkan adanya asumsi dasar yang meliputi adanya, memperkenalkan produk perusahaannya kepada karyawan, lebih berorientasi ke masa depan dalam menghadapi tantangan, mengambil keputusan yang sesuai dengan peraturan perusahaan. Dengan demikian, diharapkan pihak Hotel *Royal n' Lounge* Jember dapat memberikan adanya kelancaran dan kemampuan kerja sama secara tim yang akan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Daftar Pustaka

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Bungin, Burhan. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana
- Ndraha, Taliziduhu. 2005. *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Poerwanto. 2008. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Prasetyo, Bambang dan Jannah, Lina. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada
- Pratiwi, Riska. 2012. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor

- Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makasar*”, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanudin Makasar.
- Priyatno, Duwi. 2010. *Paham Analisis Data Statistik Dengan SPSS*. MediaKom, Yogyakarta
- Robbins, Stephen P. 2010. *Manajemen*, Edisi kesepuluh. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Tika, Pabundu H. Moh. 2008. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Usman, Husain dan Akbar, Purnomo S. 2009. *Metodelogi Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara