

ABSTRAK

Penelitian ini pada dasarnya bertujuan untuk (1) bagaimana Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Wodun Hotel Nanning. (2) bagaimana pengaruh Kepuasan kerja Karyawan terhadap kinerja karyawan di Wodun Hotel Nanning. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode explanatory survey dengan menggunakan jenis statistik deskriptif dan verifikatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 42 pertanyaan yang kepada 60 responden. Adapun alat analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis jalur. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) budaya organisasi di Wodun Hotel Nanning berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 37% (2) kepuasan kerja karyawan di Wodun Hotel Nanning berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 27.74%. Sedangkan pengujian secara simultan, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan total pengaruh sebesar 89.5%, sedangkan besarnya pengaruh dari variabel lain yang tidak diamati adalah sebesar 10.5%. Jumlah prosentase tersebut menunjukkan bahwa antara variabel saling memberi pengaruh yang kuat, artinya sebagai salah satu solusi untuk meningkatkan kinerja karyawan di Wodun Hotel Nanning adalah dengan mempertahankan dan meningkatkan budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study is basically aimed to analyze of (1) how Organizational culture influences the performance of worker in Wodun Hotel Nanning. (2)how Job satisfaction influences the performance of worker in Wodun Hotel Nanning. The methods that used in this research are explanatory survey with descriptive and verificative statistic. The 42 questions of questionnaire have been spread to the 60 participants in executing the data compilation process. Moreover, path analysis is later chosed as the analysis tools to validate the hypotheses. The result of this study showed that (1) Organizational culture influences the performance of worker in Wodun Hotel Nanning by 37%. (2)Job satisfaction influences the performance of worker in Wodun Hotel Nanning by 27.74%. While testing simultaneously, it can be seen that there is significant influence between Organization Culture and Job Satisfaction on Employee Performance with the total effect of 89.5%, while the influence of other variables that are not observed amounted to 10.5%. The percentage shows that among variables are having strong mutual influence, which means that as one of the solution to escalate the performance of worker are through maintaining and increasing the organizational culture and Job satisfaction.

Key Word: Organizational culture, Job satisfaction and Performance Employee

DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
<i>ABSTRACT</i>	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	12
1.3 Tujuan Penelitian.....	12
1.4 Manfaat Penelitian	13
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	15
2.1 Kajian Kepustakaan	15
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.1.1.1 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
2.1.2 Budaya Organisasi	20
2.1.2.1 Pengertian Budaya Organisasi	20
2.1.2.2 Karakteristik Budaya Organisasi.....	21
2.1.2.3 Peran Budaya Organisasi	24
2.1.2.4 Pengukuran Budaya Organisasi	28
2.1.3 Kepuasan Kerja	29

2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	29
2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mengaruhi kepuasan kerja	30
1. Usia dan lama bekerja	30
2. Pendidikan.....	31
3. Jenis Kelamin	32
2.1.3.3 Aspek-aspek Kepuasan Kerja.....	33
2.1.3.4 Teori Kepuasan Kerja.....	34
1. Teori Two-Factor	35
2. Teori Pertentangan.....	35
3. Teori Keadilan	36
2.1.4 Kinerja Karyawan	36
2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan	36
2.1.4.2 Aspek-aspek kinerja	37
1. Quantity of Work (kuantitas kerja).....	39
2. Quality of Work (kualitas kerja).....	39
3. Creativeness (kreativitas).....	39
4. Initiative (Inisiatif/ prakarsa).....	40

BAB III RERANGKA PEMIKIRAN, MODEL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

.....	41
3.1 Rerangka Penelitian	41
3.1.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja.....	41
3.1.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja	42

3.1.3 Penelitian Terdahulu.....	44
3.2 Model dan Hipotesis Penelitian	47
3.2.1 Model Penelitian	47
3.2.2 Hipotesis Penelitian.....	48
BAB IV METODE PENELITIAN	50
4.1 Metode Penelitian.....	50
4.2 Objek Penelitian (populasi) dan Teknik Pengambilan Sampel	51
4.2.1 Objek Penelitian	51
4.2.2 Populasi Penelitian	51
4.2.3 Teknik Pengambilan Sampel.....	52
4.3 Operasionalisasi Variabel	53
4.4 Teknik Analisis Data	60
4.4.1 Uji Validitas & Uji Reliabilitas	60
1. Uji Validitas.....	60
2. Uji Reliabilitas	60
4.4.2 Analisis Jalur	61
4.4.3 Uji Hipotesis	63
1. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Keseluruhan).....	63
2. Pengujian Hipotesis Secara Parsial	64
4.5 Lokasi Penelitian.....	65
BAB V.....	66
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHSAN	66

5.1 Wodun Hotel Nanning	66
5.2 Karakteristik Responden	68
5.2.1 Jenis Kelamin	68
5.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	69
5.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja	70
5.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan	71
5.3 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	72
5.4.1 Budaya Organisasi pada Karyawan Wodun Hotel Nanning	76
5.4 .1.1 Orientasi pada Intergrasi Organisasi	76
5.4.1.2 Orientasi pada Kinerja.....	69
5.4 .1.3 Orientasi pada Pegawai	84
5.4 .1.4 Orientasi pada Pasar	88
5.4.2 Kepuasan Kerja pada Karyawan Wodun Hotel Nanning	95
5.4 .2.1 Pekerjaan itu sendiri.....	95
5.4 .2.2 Gaji dan kesempatan mendapatkan promosi.....	98
5.4 .2.3 Kondisi kerja dan rasa aman dalam bekerja.....	103
5.4 .2.3 Rekan kerja.....	107
5.4.2.4 Pengawasan	110
5.4.3 Kinerja Kerja pada Wodun Hotel Nanning	115
5.4.3.1 Kuantitas	115
5.4.3.2 Kualitas	117

5.4.3.3 Kreabilitas	119
5.4.3.4 Inisiatif.....	109
5.5 Pengujian Hipotesis.....	126
5.5.1 Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan	126
5.5.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	128
5.5.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan	129
5.6 Implikasi Manajemen.....	133
BAB VI SIMPULAN DAN SARAN.....	135
6.1 Kesimpulan	135
6.2 Saran.....	136
Daftar Pustaka	139

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tabel Target dan Realitas Penggunaan Kamar per Bulan	3
Tabel 1.2 Data Keterlambatan Pelayanan Pegawai di Wodun Hotel Nanning.....	6
Tabel 1.3 Absensi Pegawai Wodun Hotel Departmen House Keeping dan Departmen Front Office Periode 1 s.d. 30 November 2013.....	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	44
Tabel 4.1 Operasional Variabel	54
Tabel 5.1 Validitas dan Reliabilitas Budaya Organisasi.....	73
Tabel 5.2 Validitas dan Reliabilitas Kepuasan Kerja Karyawan.....	74
Tabel 5.3 Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan.....	75
Tabel 5.4 Tanggapan responden mengenai ketaatan pegawai pada aturan dalam organisasi.....	76
Tabel 5.5 Tanggapan responden mengenai komunikasi antar unit dalam organisasi 77	
Tabel 5.6 Tanggapan responden mengenai keserasian kerjasama antar pegawai dalam setiap unit organisasi.	78
Tabel 5.7 Tanggapan responden mengenai tanggung jawab pegawai pada tujuan dan hasil kerja.	79
Tabel 5.8 Tanggapan responden mengenai kesesuaian uraian tugas dengan kompetensi.	80
Tabel 5.9 Tanggapan responden mengenai kompetensi sesuai dengan hasil kerja yang dilakukan.	81
Tabel 5.10 Tanggapan responden mengenai pengukuran kinerja dilakukan dalam organisasi.....	82

Tabel 5.11 Tanggapan responden mengenai kesesuai promosi dengan prestasi kerja.....	83
Tabel 5.12 Tanggapan responden mengenai keakraban antara atasan dengan pegawai/bawahan	84
Tabel 5.13 Tanggapan responden mengenai perhatian atasan pada permasalahan pegawai/bawahan	85
Tabel 5.14 Tanggapan responden mengenai komitmen pegawai pada kerjasama tim	86
Tabel 5.15 Tanggapan responden mengenai kesungguhan organisasi untuk mengembangkan pegawai	87
Tabel 5.16 Tanggapan responden mengenai komitmen organisasi pada orientasi pasar	88
Tabel 5.17 Tanggapan responden mengenai kemampuan setiap pegawai untuk memberikan pelayanan prima kepada pasar.....	89
Tabel 5.18 Tanggapan responden mengenai kesadaran setiap pegawai pada kualitas layanan bagi pasar.....	90
Tabel 5.19 Tanggapan responden mengenai kelengkapan dalam penyesiaan tools melayani pasar.....	91
Tabel 5.20 Tanggapan responden mengenai kesukaan pekerjaan	95
Tabel 5.21 Tanggapan responden mengenai kepuasan kerja.....	96
Tabel 5.22 Tanggapan responden mengenai keahlian yang dimiliki.....	97
Tabel 5.23 Tanggapan responden mengenai gaji yang diterima setiap bulanannya sesuai dengan pekerjaan yang melakukan.....	98
Tabel 5.24 Tanggapan responden mengenai kompetensi upah	99
Tabel 5.25 Tanggapan responden mengenai kesempatan promosi.....	100
Tabel 5.26 Tanggapan responden mengenai kesempatan menambah pengetahuan dan keahlian melalui pendidikan dan pelatihan yang diadakan perusahaan.....	101

Tabel 5.27 Tanggapan responden mengenai hambatan untuk berkarir dalam perusahaan ini.....	102
Tabel 5.28 Tanggapan responden mengenai kesesuaian antara peralatan yang tersedia dengan yang butuhkan untuk bekerja.	103
Tabel 5.29 Tanggapan responden mengenai alat pendukung kerja karyawan diperbaharui oleh pihak Hotel.....	104
Tabel 5.30 Tanggapan responden mengenai lingkungan hotel berpengaruh rasa hati dalam bekerja	105
Tabel 5.31 Tanggapan responden mengenai perasaan aman dalam bekerja	106
Tabel 5.32 Tanggapan responden mengenai dukungan dari sesama rekan kerja .	107
Tabel 5.33 Tanggapan responden mengenai kepercayaan terhadap rekan kerja..	108
Tabel 5.34 Tanggapan responden mengenai hubungan dengan rekan kerja di luar kantor.....	109
Tabel 5.35 Tanggapan responden mengenai perasaan dengan supervisor dalam melakukan pengawasan.....	110
Tabel 5.36 Tanggapan responden mengenai respon dari atasan terhadap hasil kerja yang dicapai	111
Tabel 5.37 Tanggapan responden mengenai ketercapaian target	115
Tabel 5.38 Tanggapan responden mengenai efisiensi waktu untuk mengerjakan suatu pekerjaan.....	116
Tabel 5.39 Tanggapan responden mengenai kualitas kerja yang dicapai.....	117
Tabel 5.40 Tanggapan responden mengenai tingkat pengetahuan	118
Tabel 5.41 Tanggapan responden mengenai cara menyelesaikan pekerjaan.....	119
Tabel 5.42 Tanggapan responden mengenai tingkat tanggung jawab	120
Tabel 5.43Tanggapan responden mengenai tingkat semangat untuk menyelesaikan tugas baru	121

Tabel 5.44 Tanggapan responden mengenai tingkat kemampuan mengambil keputusan.....	122
Tabel 5.45 Tanggapan responden mengenai tingkat integritas.....	123
Tabel 5.46 Koerisien Korelasi.....	126
Tabel 5.47 Pengujian Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan.....	128
Tabel 5.48 Pengujian Parsial Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	129
Tabel 5.49 Pengujian Parsial Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan	130
Tabel 5.50 Nilai koefisien jalur	131

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Budaya Organisasi dengan Kinerja.....	42
Gambar 2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja dengan Kinerja.....	44
Gambar 2.3 Skema Rerangka Pemikiran	48
Gambar 3.1. Struktur Diagram Antara Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja	62
Gambar 5.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	69
Gambar 5.2. Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	70
Gambar 5.3. Distribusi Responden Berdasarkan Lama Kerja	71
Gambar 5.4. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	72
Gambar 5.5 Diagram Jalur Hipotesis Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan	132