

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
 KARYAWAN DI RESTAURANT SAILENDRA
 HOTEL JW MARRIOTT JAKARTA**

***THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON
 EMPLOYEE PERFORMANCE IN RESTAURANT SAILENDRA
 HOTEL JW MARRIOTT JAKARTA***

**Anisatul Auliya.SST.Par.,M.Par
 Clara**

Akademi Pariwisata Pertiwi
Anisatul.auliya@pertiwi.ac.id

ABSTRACT

The aim of this study is to find the influence of Organization Culture to Employee Performance and how much correlation between Organization Culture to Employee Performance. The Research explained 2 variables, the variable is Organization Culture and Employee Performance.. Organization Culture have six dimensions and Employee Performance have six dimensions. The Research do in JW Marriott Hotel Jakarta. The Research use metode quantitative, with use SPSS 19. How to choose sample use Non-Probability Sampling. Sample amount 35 people in Sailendra Restaurant JW Marriott Hotel Jakarta. The research results is 1. Organization Culture to positive reaction to Employee Performance with correlation score is 0,594 or 59,4% 2. Regresion R Square score is 0,352 or 35,2% for the influence of Employee Performance and 64,8% for the influence other variable. So, The influence Organization Culture is strong on Employee Performance.

Keywords: Organization Culture, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan seberapa besar hubungan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menjelaskan 2 variabel yaitu Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan. Budaya Organisasi mempunyai 6 dimensi dan kinerja karyawan mempunyai 6 dimensi. Penelitian ini dilakukan di Hotel JW Marriott Jakarta. Penelitian ini memakai metode Kuantitatif, dengan menggunakan SPSS 19. Cara menentukan sample menggunakan *non-probability sampling*. Sample berjumlah 35 orang di *Restaurant Sailendra Hotel JW Marriott Jakarta*. Hasil penelitian ini menunjukkan: 1. Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,594 atau 59,4%. 2. Nilai analisis regresi r square sebesar 0,352 atau 35,2% dari pengaruh variabel kinerja karyawan dan 64,8% dari pengaruh variabel lainnya. Jadi, pengaruh budaya organisasi adalah kuat terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Manusia sebagai makhluk sosial pada dasarnya mempunyai sifat untuk bersosialisasi, bekerja sama, dan membutuhkan keberadaan manusia

lainnya. Untuk itu keberadaan suatu organisasi sangat diperlukan sebagai suatu wadah yang dapat menghimpun

atau mempermudah manusia dalam bersosialisasi dan bekerja sama.

Unit-unit organisasi terdiri dari organisasi terdiri atas orang atau sekelompok orang yang saling berinteraksi. Interaksi tersebut terkoordinasi secara sadar artinya dikelola dalam upaya mencapai tujuannya (Wirawan,2007:2).

Dalam organisasi unsur yang penting dan utama adalah manusia. Dimana manusia merupakan sumber daya dalam organisasi yang berpartisipasi dan memberikan kontribusi sesuai dengan bidang, keahlian dan kemampuan masing-masing untuk mencapai tujuan dalam organisasi.

Kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu faktor internal dan eksternal (Ismail,2006:18-26).

Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, yang meliputi kepuasan kerja dan komitmen organisasional, sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri karyawan, yang meliputi kepemimpinan, keamanan dan keselamatan kerja, serta budaya organisasi.

Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi, dimana nilai-nilai tersebut digunakan untuk mengarahkan perilaku anggota-anggota organisasi (Seodjono,2005:22-47). Perilaku karyawan tersebut dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka bekerja yang di bentuk melalui budaya

organisasi, dimana keberadaan budaya dalam suatu organisasi diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berbagai cara ditempuh untuk meningkatkan kinerja pegawai misalnya melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi dan motivasi serta menciptakan lingkungan kerja yang baik. Menurut Setiyawan dan Waridin (2006: 33) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000: 67), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ambar Teguh Sulistiyani (2003:68) menyatakan kinerja seseorang merupakan kombinasi

dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Suatu organisasi akan semakin maju dan berhasil selain di tentukan oleh budaya, yang di dukung oleh komitmen yang tinggi daripada karyawannya juga sangat ditentukan oleh kenyamanan dan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan. Kinerja yang baik dari seorang karyawan tidak akan muncul dengan mudah, kinerja yang baik akan muncul secara intern dalam pribadi manusia sebagai individu dan secara ekstern dapat dimunculkan melalui stimulus kepada aspek-aspek yang menyebabkan seorang individu tidak mampu atau produktifitasnya rendah. Kinerja karyawan akan muncul apabila karyawan merasakan kenyamanan dan kepuasan dalam berkerja.

Budaya Organisasi juga mempunyai pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Karyawan karena ketika budaya organisasi yang berlaku kurang memotivasi atau mendukung karyawan, maka kinerja mereka akan menurun.

*Korespondensi Penulis:
 E-mail: Anisatul.aulyia@pertiwi.ac.id

LANDASAN TEORI

Budaya Organisasi

Menurut Rivai dan Mulyadi (2012:374), bahwa “pengertian budaya menurut definisi, budaya itu sukar dipahami, tidak berwujud, implisit dan dianggap sudah semestinya atau baku. Definisi lain meyebutkan budaya adalah sejumlah pemahaman penting seperti norma, nilai, sikap, dan keyakinan yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi.”

Menurut Laudon dan Laudon (2012:97), bahwa “Organisasi adalah struktur formal yang stabil dan formal yang mengambil sumber daya dari lingkungan dan memprosesnya untuk menciptakan output”.

Dari penggabungan 2 kata yaitu budaya dan organisasi, maka menjadi budaya organisasi yang memiliki definisi dan arti tersendiri. Menurut Rivai dan Mulyadi (2012:374), menyatakan bahwa “budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi”. Berbeda dengan Laudon dan Laudon (2012:100), mengatakan bahwa “budaya organisasi adalah kekuatan pengikat yang kuat yang menghambat konflik politik dan mendorong pemahaman yang sama, perjanjian pada prosedur, dan praktik umum”.

a. Fungsi Budaya Organisasi

Ada beberapa pendapat mengenai fungsi budaya organisasi, antara lain Menurut Robbins dan Judge (2008:262), bahwa:

- Penentu batasan artinya budaya menciptakan perbedaan antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.
- Memuat rasa identitas anggota organisasi.
- Memfasilitasi lahirnya komitmen terhadap sesuatu yang lebih besar daripada kepentingan individu.
- Meningkatkan kestabilitas sistem sosial karena merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi.

- Sebagai mekanisme kontrol dan menjadi rasional yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

Ada juga beberapa fungsi budaya menurut Ndraha (1997:21), yaitu:

1. Sebagai identitas dan citra suatu masyarakat.
2. Sebagai pengikat suatu masyarakat.
3. Sebagai sumber.
4. Sebagai kekuatan penggerak.
5. Sebagai kemampuan untuk membentuk nilai tambah.
6. Sebagai pola perilaku.
7. Sebagai warisan.
8. Sebagai pengganti formalitas.
9. Sebagai mekanisme adaptasi terhadap perubahan.
10. Sebagai proses yang menjadikan bangsa kongruen dengan negara terbentuk nation-state.

b. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robbins (1998) dalam Rahma et al (2013:3), bahwa: "Karakteristik budaya organisasi meliputi cara-cara bertindak, upaya pimpinan memperlakukan bawahan sampai pada upaya pemecahan masalah yang terjadi di lingkungan organisasi, bagaimana sebuah organisasi dalam mencapai sasaran tujuan organisasinya sangat tergantung pada dinamika organisasinya."

Dari pendapat di atas, maka indikator-indikator untuk mengukur budaya organisasi dalam penelitian ini adalah:

1. Perilaku pemimpin
Tindakan nyata dari seorang pemimpin biasanya akan menjadi cermin penting bagi para pegawai, memberikan arahan kepada pegawai, membangun komunikasi

yang baik, dan memberikan dukungan terhadap ide dari karyawan.

2. Mengedepankan misi perusahaan
Jika tujuan suatu organisasi sudah ditetapkan, setiap pemimpin harus dapat memastikan bahwa misi tersebut harus berjalan dengan lancar. Perusahaan harus memberikan pengawasan dan mempunyai ketegasan peraturan dalam perusahaan.
3. Proses Pembelajaran
Pembelajaran pegawai harus tetap berlanjut. Untuk menghasilkan budaya kerja yang sesuai, para pegawai membutuhkan pengembangan keahlian dan pengetahuan, pemimpin harus memberikan kebebasan berinovatif dan bertindak aktif dalam berkerja.
4. Motivasi
Para pekerja membutuhkan dorongan untuk turut memecahkan masalah organisasi, dan berkoordinasi antar unit organisasi.

Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Hasil kerja atau prestasi itu merupakan gabungan dari tiga faktor terdiri dari minat dalam belajar, penerimaan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Menurut Mathis dan Jackson (2006:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai.

Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

b. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2005:15-17), kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggungjawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Jika dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda dimana salah satu entrinya adalah hasil dari sesuatu pekerjaan, pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa “kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan bisa diukur”.

Jadi, kesimpulannya kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

c. Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Prawirosentono (1999:27) ,yaitu:

- 1) Efektifitas dan efisiensi
 Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.
- 2) Otoritas (wewenang)
 Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusi.
- 3) Disiplin
 Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.
- 4) Inisiatif
 Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

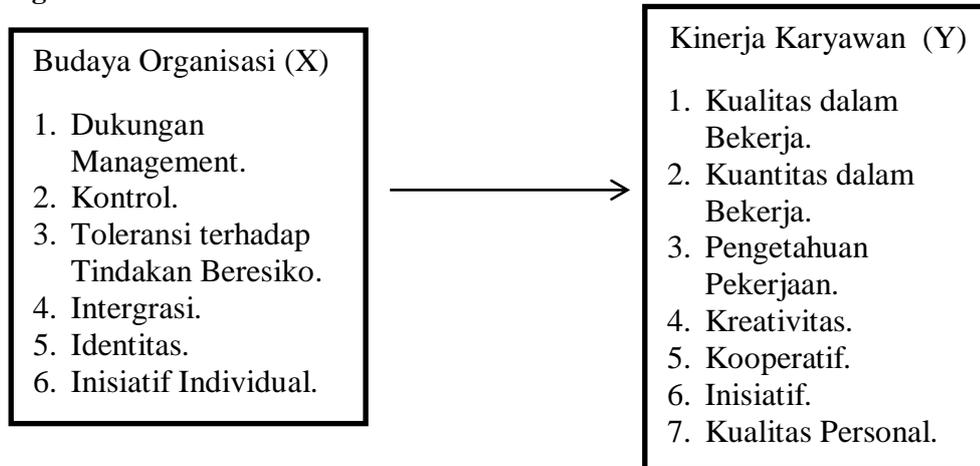
d. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Sastrohadwiryo (2001:235-236) ada delapan indikator yaitu:

1. Kesetian
 Kesetian ini dimaksudkan adalah suatu tekad dan kesanggupan

-
- menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Yang dibuktikan dengan sikap dan perilaku karyawan dalam kegiatan sehari-hari. Pengabdian sangat berhubungan dengan kesetiaan karyawan dalam artian sumbangan pikiran dan tenaga yang ikhlas dengan mengutamakan kepentingan publik diatas kepentingan pribadi.
2. Prestasi Kerja
 Kinerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pada umumnya seorang tenaga kerja dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan yang bersangkutan.
 3. Tanggung Jawab
 Kesanggupan seseorang dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang telah diambilnya atau tindakan yang dilakukan.
 4. Ketaatan
 Kesanggupan seseorang untuk menaati segala ketetapan, peraturan, dan perintah yang diberikan atasan yang berwenang. Serta peraturan yang di buat perusahaan atau pemerintah baik secara tertulis maupun tidak tertulis.
 5. Kejujuran
 Ketulusan hati seseorang dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya serta mampu untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.
 6. Kerjasama
 Kemampuan seseorang untuk bekerja sama dengan oranglain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan aygn telah ditetapkan, sehingga dapat mencapai hasil yang maksimal.
 7. Prakarsa
 Kemampuan seseorang untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari atasan.
 8. Kepemimpinan
 Kemampuan yang dimiliki seseorang untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat menjalankan secara maksimal untuk mengerjakan tugas pokok.

Kerangka Teori



Hipotesis

Peneliti memberikan hipotesis yaitu:

Ho adalah tidak adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

H1 adalah adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena lebih mementingkan metode pengukuran dan sampel karena menggunakan pendekatan deduktif yang menekankan prioritas yang mendetail pada koleksi data dan analisis. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 2 variabel yaitu variabel X dan variabel Y.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *Restaurant Sailendra Hotel JW Marriott Jakarta* yang berjumlah 35 orang. Peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu *Non Probability* yang artinya adalah pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk menjadi sampel. Maka dari itu peneliti mengambil

seluruh populasi yang berjumlah 35 orang menjadi sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data atau informasi yang mendukung tujuan penelitian maka menggunakan teknik pengumpulan data yaitu:

1. Observasi, penulis terjun langsung ke objek penelitian dengan mencatat gejala-gejala yang ditemukan di lapangan untuk melengkapi data-data yang diperlukan sebagai acuan yang berkenaan dengan topik penelitian.
2. Kuesioner, penulis menyebarkan daftar pernyataan yang dilengkapi dengan alternatif jawaban yang tersedia dalam bentuk angket kepada responden.
3. Studi pustaka, pengumpulan data yang diperoleh melalui buku dan sumber lainnya seperti *profile* perusahaan dan hasil penelitian sebelumnya.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah regresi linier sederhana yang merupakan hubungan secara satu variable independen (X) dengan variable dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara satu variabel apakah positif atau negatif. Data ini dianalisis dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 19.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa responden laki-laki berjumlah 23 orang (66%) dan responden perempuan berjumlah 12 orang atau (34%). Berdasarkan Rata-rata usia responden adalah 20-30 sebanyak 9 orang (26%), 31-40 sebanyak 12 orang (34%), 41-50 sebanyak 14 orang (40%). Berdasarkan Tingkat pendidikan responden yaitu 17 orang (48%) berpendidikan SMA/K, 17 orang (48%) berpendidikan D3/S1, dan 1 orang (4%) berpendidikan S2. Berdasarkan masa kerja responden yaitu 16 orang (46%) memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun, 14 orang (40%) memiliki masa kerja 5-10 tahun, 3 orang (8%) karyawan memiliki masa kerja 11-15 tahun dan 2 orang (6%) memiliki masa kerja lebih dari 15 tahun.

Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Uji Validitas

Dalam uji validitas ini, untuk dapat mengetahui di lihat dari *corrected item – Total correlation*. Jika nilai *corrected item – total correlation* lebih

besar dari R_{tabel} maka dinyatakan valid. Nilai R_{tabel} dengan $N/df = N-2$ yaitu $20-2 = 18$, sehingga R_{tabel} pada taraf signifikan 5% adalah 0,444. Jika lebih besar dari 0,444 maka dinyatakan valid.

Dari variabel X (Budaya Organisasi), item pernyataan berjumlah 20 item dan terdapat 5 item yang tidak valid yaitu item pernyataan no 1,2,3,10 dan 13 sehingga item tersebut tidak dipergunakan. Jadi, item pernyataan yang dipergunakan ada 15 item. Sedangkan variabel Y (Kinerja Karyawan) item pernyataan yang tidak valid ada 4 yaitu pernyataan no 23,24,25,dan 40 sehingga item tersebut tidak dipergunakan, jadi item pernyataan yang di pergunakan ada 16 pernyataan.

Uji Reabilitas

Uji Reabilitas di uji dengan uji *alpha cronbach*. Apabila lebih besar dari 0,6 maka dinyatakan reliabel atau dapat dianalisis lebih lanjut.

Tabel 1
Uji Realibitas Variabel X (Budaya Organisasi)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,836	15

Tabel 2
Uji Realibilitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,871	16

Analisis Uji Korelasi

Hasil pengolahan data yang terkumpul akan dianalisis dan dijadikan kesimpulan, dijelaskan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Pengolahan ini untuk menguji korelasi antara variabel X (Budaya Organisasi) dengan variabel Y (Kinerja

Karyawan). Uji korelasi ini menggunakan *pearson*, nilai korelasi sebesar 0,594 dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Jadi, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah kuat.

Tabel 3
Uji Korelasi Budaya Organisasi dengan Kinerja

Correlations

		Budaya	Kinerja
Budaya	Pearson Correlation	1	,594**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	35	35
Kinerja	Pearson Correlation	,594**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

Analisis Uji Regresi

Berdasarkan hasil uji korelasi dapat diketahui bahwa nilai r yaitu 0,594 yang berarti 59,4% variabel budaya

organisasi mempengaruhi variabel kinerja karyawan, sedangkan 40,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Tabel 4
Analisis Uji Regresi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,594 ^a	,352	,333	5,610

a. Predictors: (Constant), Budaya

Tabel 5
Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19,551	6,968		2,806	,008
Budaya	,633	,149	,594	4,237	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dalam menentukan adanya pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan maka dibuat hipotesis yaitu:

Ho : tidak adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

H1 : adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil Uji T, diperoleh hasil nilai t hitung = 4,237

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian mengenai **"Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan"**, maka penulis menyimpulkan bahwa:

1. Budaya organisasi di *Restaurant Sailendra Hotel JW Marriott Jakarta* secara umum cenderung baik dan mendukung. Hal ini dapat dilihat dari semua item pernyataan. Adapun item dengan nilai tidak setuju terbanyak yaitu pada item atasan mendorong untuk meningkatkan kreativitas agar pekerjaan yang sulit dapat terselesaikandengan mudah.

dimana nilai t tabel pada penelitian ini sebesar 1,69236, dapat di artikan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t table. Dengan demikian penelitian di *Restaurant Sailendra Hotel JW Marriott Jakarta* dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Hasil Uji T diperoleh bahwa hasil nilai t hitung = 4,237 dimana nilai t tabel pada penelitian ini sebesar 1,69236, dapat di artikan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t table, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di *Restaurant Sailendra Hotel JW Marriott Jakarta*
3. Hasil analisis di peroleh bahwa variabel budaya organisasi (X) memiliki r square 0,594 terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan tingkat signifikan 0,000 (<0,050) yang berarti 59,4 berasal dari budaya organisasi dan 40,9% berasal darivariabellainnya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis mencoba memberikan saran untuk dapat diperhatikan, adapun saran-saran yaitu:

1. Untuk Hotel, diharapkan menjadi bahan pertimbangan sehingga dapat membimbing karir para karyawan dan bisa meningkatkan kerja para karyawan yang ada di *Restaurant Sailendra Hotel JW Marriott Jakarta*.
2. Untuk Penulis, diharapkan penelitian ini akan terus

dikembangkan dan dapat dijadikan acuan untuk judul dan variabel yang sama.

3. Untuk Peneliti Selanjutnya, diharapkan di masa yang akan datang dapat digunakan sebagai sumber data untuk penelitian lebih lanjut berdasarkan faktor lainnya, variabel yang berbeda, tempat yang berbeda dan jumlah sampel yang lebih banyak.
4. Untuk Akademis, diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi bagi kampus.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Ismail, Iriani, 2008, *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan Pemerintah Kabupaten-kabupaten di Madura*, *Ekuitas*, 12(1): 18-36.
- JW Marriott Jakarta , diakses May 2017 dari <http://www.marriott.com/hotels/hotel-photos/jktjw-jw-marriott-hotel-jakarta/>
- Laudon, Kenneth C. dan Laudon, Jane P. (2012), *Sistem Informasi Manajemen, Mengelola Perusahaan Digital*, Buku 1 Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Ndraha (1997 : 21). Dalam PT. Bumi Aksara (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Rahma, S., Suhandana, G.A., dan Suarni, Ni Kt. (2013), *Kontribusi Efektivitas Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Balai Diklat Keagamaan Denpasar*. e-Journal, Vol 4: 1-12.
- Rivai, Veithzal, Dato Ahmad Fawzi, Mohd. Basri. 2005. *Performanca Appraisal, sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. dan Mulyadi, Deddy. (2012), *Kepemimpinan dan*

-
- Perilaku Organisasi*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. (2008), *Perilaku Organisasi*, Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryo B, Siswanto. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Setiyawan, Budi dan Waridin 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP dokter kariadi Semarang*. JBRI Vol2. No.2. Hal: 33
- Sedarmayanti,2011, *Management Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Management Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT.Refika Aditama
- Empat
- Soedjono, 2005, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya*, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 7(1): 22-47.
- Suyono, Bambang, 2004, *Menumbuhkan Budaya Kerja yang Kompetitif*, Jurnal Bisnis & Manajemen, STIE IBMT, Vol. 1, No. 1 April, Surabaya, Th. 2004.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: AFABETA, cv.
- Sugiyono. 2013. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung. AFABETA,cv.
- Wirawan, 2007. *Budaya dan iklim organisasi*. Jakarta : Salemba