

Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Elite Pekanbaru

Maulana Abrar^{1)*}, Seno Andri²⁾

¹⁾maulana.abrar3560@student.unri.ac.id

²⁾Universitas Riau

Kampus Bina Widya km 12,5, Simpang Baru, Kec. Tampan, Pekanbaru, Riau, Indonesia

Jejak Artikel:

Upload: 10 Mei 2024

Revisi: 11 Mei 2024

Diterima: 04 Desember 2024

Tersedia online: 10 Desember 2024

Kata Kunci:

Budaya Organisasi;
Kinerja Karyawan;
Kuantitatif;
Kuesioner;
Pengembangan Karir;

ABSTRAK

Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif dan dinamis, kinerja karyawan tidak hanya menjadi aspek krusial bagi keberhasilan perusahaan tetapi juga sebagai indikator penting dari keefektifan manajemen SDM. Studi ini bertujuan untuk mengeksplorasi dampak budaya organisasi dan pengembangan karir pada kinerja karyawan Hotel Grand Elite Pekanbaru. Metode analisis yang dipergunakan ialah metode regresi linear berganda. Melibatkan 52 dari total 107 karyawan, menggunakan rumus Slovin untuk menetapkan sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebar di hotel tersebut, dengan pemilihan responden berdasarkan kriteria usia, jenis kelamin, jabatan, dan lama bekerja. Metode sampling dengan *accidental sampling*, di mana responden dipilih secara kebetulan. Pengolahan data dilakukan menggunakan SPSS versi 24. Hasil riset memperlihatkan bahwa budaya organisasi berdampak positif secara parsial pada kinerja karyawan, ditemukan bahwa nilai thitung adalah 7,480, yang melebihi nilai ttabel sebesar 2,008, sementara nilai sig adalah $0,000 < 0,05$. Demikian pula, pengembangan karir juga memiliki dampak positif pada kinerja karyawan, hasil uji t didapati thitung $10,739 > ttabel 2,008$ dan signifikansi $0,00 < 0,05$. Berdasar dari uji F pada tabel menunjukkan fhitung 78,754 dengan sig $0,000 < 0,05$, kedua faktor tersebut secara bersama-sama berdampak simultan pada kinerja karyawan. Temuan ini memberikan wawasan penting bagi manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pengembangan budaya organisasi dan program pengembangan karir yang efektif, sehingga

* Corresponding author

mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

LATAR BELAKANG

Dalam era yang terus berkembang, persaingan di dunia bisnis semakin ketat, mengharuskan perusahaan untuk menjaga dan meningkatkan kualitas serta kuantitas layanan mereka. Hal ini bertujuan agar perusahaan mampu bersaing baik di tingkat nasional maupun internasional dengan perusahaan sejenisnya. Setiap perusahaan memiliki tujuan, dan salah satu faktor kunci dalam mencapai tujuan tersebut adalah sumber daya manusia di dalam perusahaan itu sendiri (LumbanTobing & Sitorus, 2023; Octavia & Susilo, 2018; Permanasari, 2019). Meskipun teknologi terus berkembang dan menggantikan sebagian besar peran tenaga kerja, namun karyawan masih tetap menjadi faktor penting dalam jalannya proses produksi (Fatimah, 2021). Oleh karena itu, setiap perusahaan mengharapkan agar karyawan bisa bekerja secara efektif dan efisien.

Kinerja karyawan memegang peranan penting dalam produktivitas perusahaan. (Mangkunegara, 2019), merupakan hasil dari mutu dan jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan tidak hanya memengaruhi pencapaian target perusahaan, tetapi juga berdampak pada keseluruhan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan harus terus menerus memfokuskan pada peningkatan kinerja karyawannya demi kemajuan organisasi. Peningkatan kinerja tersebut juga sangat terkait dengan cara organisasi memajukan budaya organisasinya.

Setiap perusahaan mempunyai karakteristik unik yang memisahkannya dari yang lain, yang dikenal sebagai identitasnya. Karakteristik ini dikenal sebagai budaya organisasi, yang merujuk pada serangkaian norma, nilai, keyakinan, dan perilaku yang membedakan bagaimana kelompok dan individu dalam menyelesaikan pekerjaan (Harmon & Lestary, 2017; Wildan & Sa'adah, 2021). Budaya ini memengaruhi komitmen dalam mencapai visi, mempertahankan loyalitas pelanggan, menghadapi persaingan, dan membangun kemajuan. Budaya organisasi memengaruhi cara kerja dan perilaku para karyawan, serta menciptakan keseragaman dalam pandangan mereka terhadap aktivitas kerja, sehingga memengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi. (Robbins, 2006) menyebutkan tujuh karakteristik budaya organisasi yang memengaruhi kinerja karyawan, termasuk inovasi, stabilitas, penghargaan terhadap individu, orientasi pada hasil, perilaku kepemimpinan, orientasi pada detail, dan orientasi pada tim.

Pengembangan karir juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Sinambela (2012) dalam (Rahmawati, 2019) menyatakan bahwa pendidikan dan pengembangan karir berdampak pada kinerja karyawan. Pengembangan karir adalah serangkaian langkah untuk memantapkan karier seseorang di masa depan. Karier merupakan jalur yang dipilih seseorang untuk ditempuh dalam perjalanan karirnya (Yuni Artati, 2022).

Pengembangan karir sangat penting bagi perusahaan, baik swasta maupun pemerintah, karena berorientasi pada tantangan bisnis di masa depan dan persaingan. Pengembangan karir bergantung pada pengembangan sumber daya manusia karena harus mengadopsi pembinaan karir yang direncanakan dan berkelanjutan setiap tahunnya.

Untuk menciptakan kinerja yang optimal, perusahaan menggunakan sumber pengetahuan yang berkualitas guna memaksimalkan kemampuan individu dalam tim kerja. Budaya organisasi bagus perusahaan dapat memaksimalkan kinerja karyawan. karyawan bisa menjadi disiplin dan tertib dalam bekerja, tidak hanya itu karyawan juga mempunyai motivasi kerja yang baik. Selain itu pengadaan pengembangan karir yang baik bermanfaat besar bagi karyawan. Hal ini dapat memudahkan karyawan salah satunya dalam perencanaan karirnya.

(Ismail, 2018) Budaya organisasi merupakan kumpulan nilai, norma, asumsi, kepercayaan, dan praktik yang dibagi oleh anggota suatu organisasi, yang membentuk cara mereka berinteraksi dan bekerja bersama untuk mencapai tujuan bersama. Budaya ini tercipta dari interaksi antara anggota organisasi dan seringkali diperkuat melalui cerita, ritus, upacara, dan simbol-simbol yang menjadi ciri khas organisasi tersebut. Budaya organisasi dapat mempengaruhi semua aspek operasional dan strategi sebuah perusahaan, mulai dari cara pengambilan keputusan, gaya kepemimpinan, hingga etos kerja dan kepuasan kerja karyawan. Budaya yang kuat dan positif dapat meningkatkan motivasi, efisiensi, dan loyalitas karyawan, sedangkan budaya yang negatif dapat menghambat kinerja dan menyebabkan ketidakpuasan kerja.

(Habudin, 2021) Budaya menyatukan anggota masyarakat dalam satu pandangan bersama, menghasilkan keseragaman dalam perilaku atau tindakan. (Robbins & Judge, 2013) mengidentifikasi tujuh indikator budaya organisasi, di antaranya, yang sesuai dengan Grand Elite Hotel Pekanbaru adalah: (1) Perhatian pada Detail, menilai seberapa jauh anggota organisasi diharapkan untuk memperlihatkan presisi, analisis, dan perhatian terhadap detail. (2) Orientasi Tim, mengukur sejauh mana kegiatan kerja diorganisir oleh tim, bukan hanya individu. (3) Orientasi pada Para Individu, mengukur sejauh mana manajemen memperhitungkan dampaknya pada individu dalam organisasi.

(Mangkunegara, 2019), Pengembangan karir adalah kegiatan dalam manajemen SDM yang mendukung karyawan dalam perencanaan karir di perusahaan, memfasilitasi pengembangan penuh potensinya. Menurut (S. Rivai, 2020), Pengembangan karir adalah proses berkelanjutan yang melibatkan evaluasi, perencanaan, dan peningkatan keterampilan untuk memaksimalkan potensi profesional seseorang. Proses ini mencakup serangkaian aktivitas seperti pendidikan formal, pelatihan, mentoring, dan pengalaman kerja praktis yang dirancang untuk membantu individu memahami kekuatan dan kelemahan, menjelajahi berbagai jalur karir, dan mencapai tujuan karir jangka panjang. Organisasi seringkali mendukung pengembangan karir karyawan melalui program pelatihan internal, penilaian kinerja yang konstruktif, dan menyediakan peluang untuk promosi atau peran lateral yang memperluas pengalaman dan tanggung jawab.

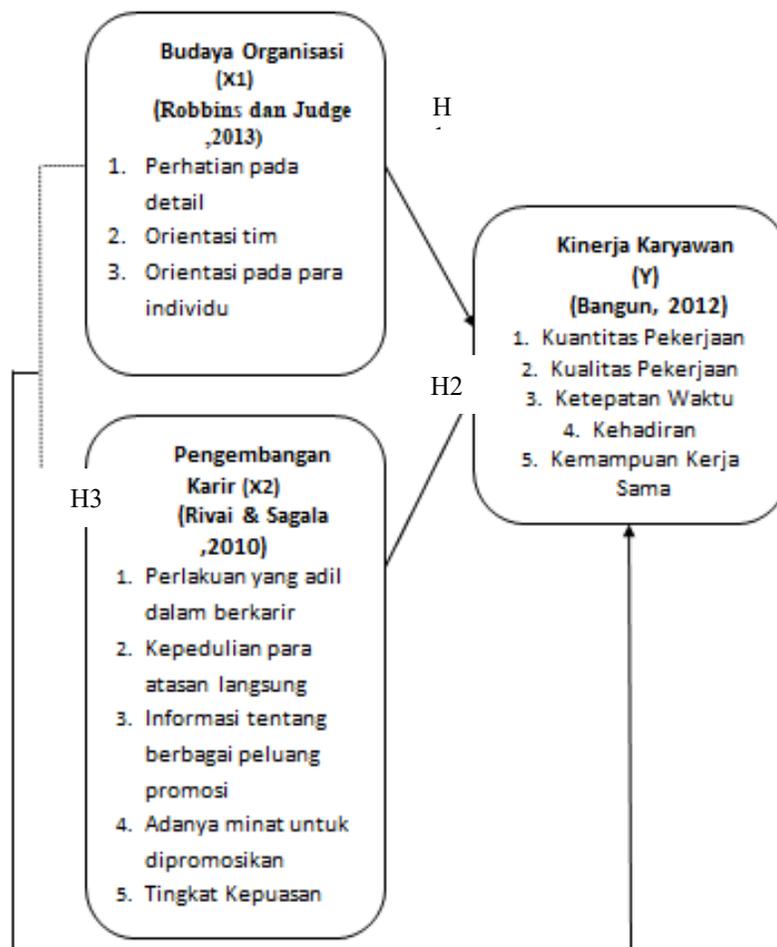
Menurut (V. Rivai & Basri, 2016), faktor-faktor yang memengaruhi pengembangan karir meliputi: (1) Perlakuan yang adil dalam pengembangan karir, (2) Perhatian dari atasan langsung terhadap karir karyawan, (3) Informasi tentang peluang promosi yang ada, (4) Minat individu untuk dipromosikan, dan (5) Tingkat kepuasan karyawan.

(Sutrisno, 2013), Kinerja memperlihatkan seberapa sukses seseorang atau kelompok dalam menyelesaikan tugasnya, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya. Ini juga mencerminkan bagaimana seseorang diharapkan bertindak dan berperilaku sesuai dengan tugas yang diberikan, serta mengacu pada jumlah, mutu, dan waktu penyelesaian tugasnya. (Edison et al., 2016) mendefinisikan Kinerja merupakan hasil dari proses yang dinilai selama jangka waktu tertentu, berdasarkan standar atau perjanjian. (Robbins, 2006), Kinerja merupakan hasil yang diperoleh pegawai dalam menjalankan tugasnya, berdasarkan kriteria spesifik yang berlaku

untuk pekerjaan tersebut.

(Bangun, 2012a) mengukur kinerja dengan beberapa dimensi, antara lain: (1) Kuantitas Pekerjaan, yang memperlihatkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai standar pekerjaan. (2) Kualitas Pekerjaan, yang mengharuskan karyawan memenuhi persyaratan tertentu untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan. (3) Ketepatan Waktu, di mana pekerjaan harus selesai tepat waktu karena memiliki ketergantungan dengan pekerjaan lainnya. (4) Kehadiran, dimana jenis pekerjaan tertentu mengharuskan kehadiran karyawan sesuai batasan waktu. (5) Kemampuan Kerjasama, di mana beberapa pekerjaan mungkin memerlukan kerjasama antar karyawan untuk diselesaikan, sehingga kerja sama menjadi kunci penting dalam pencapaian kinerja.

Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Hipotesis ialah jawaban awal untuk permasalahan yang dihadapi dalam penelitian, biasanya dibentuk dalam bentuk pertanyaan.

H1: Diduga Budaya Organisasi berdampak pada Kinerja Karyawan.

H2: Diduga Pengembangan Karir berdampak pada Kinerja Karyawan.

H3: Diduga Budaya Organisasi dan Pengembangan karir berdampak pada Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Penulis menerapkan metode deskriptif kuantitatif, untuk memberikan deskripsi yang sistematis dan akurat terhadap fenomena yang sedang diteliti. Dengan memanfaatkan model penelitian *explanatory research*, yang bertujuan untuk menjelaskan posisi variabel-variabel yang diteliti dan hubungannya satu sama lain serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Sugiyono, 2021). Lokasi riset ini adalah Hotel Grand Elite Pekanbaru yang terletak di Jalan Riau, Air Hitam, Kec. Payung Sekaki, Kota Pekanbaru, Riau. Populasi penelitian terdiri dari 107 karyawan Hotel Grand Elite Pekanbaru. Teknik pengambilan sampel dengan teknik *accidental sampling*, di mana sampel dipilih secara kebetulan, yaitu karyawan yang bertemu dengan penulis dapat menjadi sampel (Sugiyono, 2021) Untuk menentukan jumlah sampel, rumus slovin digunakan seperti yang telah dijelaskan sebelumnya.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \quad (1)$$

Keterangan : Jumlah sampel, N : Total populasi, Ne^2 : *Standart error* (10%)

Sampel bisa diukur dengan rumus :

$$n = \frac{107}{1 + 107 (0.1)^2}$$

$n = 51,69$ dibulatkan menjadi 52

Sehingga, total sampel dalam penelitian adalah sebesar 51,69. Untuk kemudahan perhitungan, jumlah sampel dibulatkan menjadi 52 responden. Kuesioner digunakan sebagai metode pengumpulan data atau informasi, yang berisi kumpulan pernyataan atau pertanyaan yang disebarakan kepada responden untuk diisi sesuai dengan jawaban. Penjelasan operasional variabel dapat ditemukan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1. Konsep Operasional

No (1)	Variabel (2)	Dimensi (3)	Indikator (4)
1	Budaya Organisasi (X1) (Robbins & Judge, 2013)	Perhatian terhadap detail	1. Adanya tuntutan bekerja dengan cermat. 2. Adanya tuntutan untuk bekerja secara terperinci.
		Orientasi pada individu	1. Melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan. 2. Menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuannya.
		Orientasi pada tim	1. Memprioritaskan kerjasama tim. 2. Memperhatikan hubungan baik antar karyawan.
2	Pengembangan karir (X2) (V. Rivai & Sagala, 2011)	Perlakuan yang adil dalam berkarir	1. Kebijakan promosi didasarkan pada kriteria yang objektif. 2. Setiap karyawan berkesempatan sama terhadap peluang promosi.
		Kepedulian para atasan langsung	1. Atasan memberikan umpan balik yang konstruktif. 2. Atasan memberikan kesempatan belajar.
		Informasi tentang berbagai peluang	1. Ketersediaan informasi tentang peluang promosi. 2. Keterbukaan informasi tentang peluang promosi.

3	Kinerja Karyawan (Y) (Bangun, 2012a)	promosi	
		Adanya minat untuk dipromosikan	1. Keinginan untuk naik jabatan. 2. kesiapan untuk menanggung tanggung jawab yang lebih besar.
		Tingkat kepuasan	1. Kepuasan terhadap bentuk pengembangan karir yang diberikan. 2. Kepuasan terhadap kesempatan pengembangan karir yang diberikan.
		Kuantitas Pekerjaan	1. Jumlah pekerjaan karyawan 2. Volume Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.
		Kualitas Pekerjaan	1. Mampu melakukan pekerjaan dengan akurasi dan ketepatan. 2. Mampu memberikan kontribusi inovatif dan kreatif dalam pekerjaan.
		Ketepatan Waktu	1. Menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu. 2. Menggunakan waktu kerja yang tersedia secara efektif.
		Kehadiran	1. Kehadiran karyawan di tempat kerja. 2. Absen karyawan di tempat kerja.
		Kerjasama	1. Mampu bekerja sama dengan rekan kerja. 2. Mampu berkomunikasi secara jelas dan efektif dengan rekan kerja.

Metode analisis data merupakan pendekatan untuk menilai kekuatan suatu efek. Pengumpulan data tidak dapat diterapkan tanpa proses analisis yang melibatkan tahapan berikut:

1. Analisis deskriptif variabel,
2. Uji validitas dan reliabilitas,
3. Pengujian asumsi klasik : Pengujian normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas,
4. Pengujian hipotesis : uji parsial, uji simultan, analisis regresi linear berganda, hingga uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	1	0.717	0.2306	Valid
	2	0.633	0.2306	
	3	0.747	0.2306	
	4	0.769	0.2306	
	5	0.773	0.2306	
	6	0.755	0.2306	
Pengembangan Karir (X2)	1	0.693	0.2306	
	2	0.781	0.2306	
	3	0.788	0.2306	
	4	0.809	0.2306	
	5	0.861	0.2306	
	6	0.809	0.2306	
	7	0.841	0.2306	
	8	0.794	0.2306	
	9	0.809	0.2306	
	10	0.813	0.2306	
Kinerja Karyawan (Y)	1	0.506	0.2306	
	2	0.544	0.2306	
	3	0.507	0.2306	

4	0.400	0.2306
5	0.511	0.2306
6	0.521	0.2306
7	0.444	0.2306
8	0.389	0.2306
9	0.501	0.2306
10	0.474	0.2306

Berdasarkan hasil uji validitas, yang mengukur variabel budaya organisasi, pengembangan karir, dan kinerja karyawan, ditemukan bahwa nilai r hitung melebihi nilai r tabel. Oleh karena itu, setiap pernyataan dalam kuesioner dianggap valid.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Reliabilitas	Keterangan
1	Budaya Organisasi (X1)	0.819	0.60	Reliabel
2	Pengembangan Karir (X2)	0.936	0.60	
3	Kinerja Karyawan (Y)	0.604	0.60	

Berdasarkan tabel sebelumnya, diperoleh nilai *Cronbach's alpha* untuk setiap variabel yang melebihi 0,6. dianggap reliabel. Nilai Cronbach's alpha untuk variabel budaya organisasi adalah 0,819, untuk variabel pengembangan karir adalah 0,936, dan untuk variabel kinerja karyawan adalah 0,604. Artinya budaya organisasi, pengembangan karir, dan kinerja karyawan dianggap reliabel.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		<i>Coefficients^a</i>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,777	1,945		2,970	,005
	Budaya Organisasi	,283	,077	,288	3,668	,001
	Pengembangan Karir	,336	,038	,701	8,925	,000

Persamaan regresi linear berganda:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 \quad (2)$$

$$Y = 5,777 + 0,283X_1 + 0,336 X_2$$

Artinya :

1. Nilai konstanta (a) sejumlah 5,777 menandakan jika budaya organisasi dan pengembangan karir diasumsikan nol (0), akan meningkat kinerja karyawan sejumlah 5,777.
2. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi sejumlah 0,283 menandakan setiap peningkatan budaya organisasi 1 satuan akan meningkat kinerja karyawan sejumlah 0,283.
3. Nilai koefisien regresi variabel pengembangan karir sejumlah 0,336 menandakan setiap peningkatan pengembangan karir 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sejumlah 0,336.
4. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan sejumlah 0,283 + 0,336 = 0,619 menandakan jika variabel budaya organisasi dan pengembangan karir terjadi kenaikan sebanyak 1 satuan akan berdampak pada kinerja karyawan, yakni akan meningkatkan sebanyak 0.619.

Tabel 5. Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	354,650	2	177,325	78,754	,000 ^b
	Residual	110,331	49	2,252		
	Total	464,981	51			

Dalam tabel didapati f_{hitung} sejumlah 78,754 dengan signifikansi 0,000 serta guna mengetahui f_{tabel} didapati dengan memanfaatkan rumus:

$$\begin{aligned} df1 &= k - 2 & (3) \\ df2 &= n - k - 1 \\ &= 52 - 2 - 1 = 49 \end{aligned}$$

Keterangan : df = Derajat Kebebasan, k = Jumlah Variabel *Independent*, n = Jumlah Responden.

Tarif signifikan alpha ialah 0.05 maka f_{tabel} 4.03. Berdasar dari uji F pada tabel menunjukkan f_{hitung} 78,754 dengan sig 0.000 < 0.05. Pada situasi ini bisa dikatakan H_a diterima H_0 ditolak. Hasil pada penelitian bisa diambil suatu simpulan untuk hipotesis yakni “Diduga Budaya Organisasi dan Pengembangan karir berdampak pada Kinerja Karyawan” dapat diterima.

Tabel 6. Hasil Uji t Budaya Organisasi

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,385	2,503		3,749	,000
	Budaya Organisasi	,705	,094	,727	7,480	,000

Berdasar pada tabel sebelumnya diperoleh hasil pengujian parsial sejumlah 7,480 dengan nilai signifikansi sejumlah 0,00.

$$\begin{aligned} df &= n - 2 & (4) \\ &= 52 - 2 = 50 \end{aligned}$$

Dimana : df = derajat kebebasan, n = jumlah responden

Taraf signifikansi alpha sejumlah 5% (0.05), maka t_{tabel} yang didapat sejumlah 2,008. Uji t dilaksanakan dengan ketentuan :

- Ketika $t_{hitung} > t_{tabel}$ ataupun nilai sig < 0.05 menandakan H_a diterima.
- Ketika $t_{hitung} < t_{tabel}$ ataupun nilai sig > 0,05 menandakan H_a ditolak.

Dari tabel yang disajikan, ditemukan bahwa nilai t_{hitung} adalah 7,480, yang melebihi nilai t_{tabel} sebesar 2,008, sementara nilai sig adalah 0,000 < 0,05. Artinya terdapat dampak signifikan dari budaya organisasi pada kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Uji t Pengembangan Karir

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,412	1,652		6,301	,000
	Pengembangan Karir	,401	,037	,835	10,739	,000

Dari tabel sebelumnya, hasil pengujian secara parsial memperlihatkan nilai sebesar 10,739, dengan nilai signifikansi 0,00. Nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% telah ditemukan, dan derajat kebebasan (df) dalam persamaan dapat dihitung menggunakan rumus seperti yang telah

dijelaskan:

$$\begin{aligned}df &= n - 2 \\ &= 52 - 2 = 50\end{aligned}\quad (5)$$

Taraf signifikansi alpha 5% (0,05) , maka t_{tabel} yang didapat sejumlah 2,008. Uji t dilaksanakan dengan ketentuan :

- Ketika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ataupun nilai $\text{sig} > 0.05$ menandakan H_a diterima.
- Ketika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ ataupun nilai $\text{sig} < 0.05$ menandakan H_a ditolak.

Berdasarkan tabel diatas, memperlihatkan hasil uji t didapati $t_{\text{hitung}} 10,739 > t_{\text{tabel}} 2,008$ dan signifikansi $0.00 < 0.05$ menandakan H_a diterima sedangkan H_0 ditolak. Membuktikan hipotesis yakni “Diduga Pengembangan Karir berdampak pada Kinerja Karyawan” bisa diterima.

Tabel 8. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,873 ^a	,763	,753	1,501

Berdasar pada tabel sebelumnya terlihat *R Square* (R^2) sejumlah 0.763, artinya kontribusi pengaruh variabel budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada karyawan menjadi 76%. Serta sisanya 24% dipengaruhi variabel lain diluar model regresi ini.

Pembahasan

Dampak Budaya Organisasi pada Kinerja Karyawan

Hasil uji terhadap hubungan antara variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan memperlihatkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel budaya organisasi adalah 7,480, yang melebihi nilai t_{tabel} sebesar 2.008, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya budaya organisasi memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis pertama dapat diterima. Budaya organisasi yang positif dan mendukung biasanya terdiri dari nilai-nilai seperti kerjasama, integritas, inovasi, dan penghargaan terhadap kontribusi individu. Budaya seperti ini dapat meningkatkan motivasi karyawan, meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan, dan mendorong produktivitas serta efisiensi yang lebih tinggi. Organisasi yang berinvestasi dalam membangun dan mempertahankan nilai-nilai positif dalam budaya kerja mereka kemungkinan akan melihat peningkatan dalam efektivitas organisasi dan kepuasan karyawan.

Dampak Pengembangan Karir pada Kinerja Karyawan

Hasil dari uji terhadap variabel pengembangan karir terhadap kinerja karyawan memperlihatkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel pengembangan karir adalah 10,739, yang melebihi nilai t_{tabel} sebesar 2,008, dengan nilai signifikansi 0,000 dibawah 0,05. Artinya pengembangan karir memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis kedua dapat diterima.

Dari perspektif manajemen sumber daya manusia, temuan ini menekankan pentingnya investasi dalam program pengembangan karir. Pengembangan karir tidak hanya mencakup pelatihan dan pengembangan keterampilan tetapi juga meliputi mentoring, perencanaan karir, dan kesempatan untuk kemajuan dalam organisasi. Dengan menyediakan sumber daya dan kesempatan ini, organisasi dapat meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan, yang merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja.

Pengembangan karir membantu karyawan untuk merasa dihargai dan penting bagi

perusahaan, yang meningkatkan keterlibatan mereka dan mendorong mereka untuk bekerja lebih keras dan lebih efisien. Selain itu, dengan memiliki keterampilan yang lebih baik dan pengetahuan yang lebih mendalam, karyawan dapat melakukan tugas mereka dengan lebih efektif dan dengan kesalahan yang lebih sedikit, yang langsung mempengaruhi produktivitas dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Peneliti melakukan penelitian untuk mengeksplorasi dampak budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Elite Pekanbaru. Analisis statistik menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang mendukung, yang mencakup nilai-nilai seperti kerjasama, integritas, dan inovasi, tidak hanya meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan tetapi juga berkontribusi pada produktivitas dan efisiensi yang lebih tinggi. Sementara itu, program pengembangan karir yang efektif yang melibatkan pelatihan, mentoring, dan kesempatan promosi, memperkuat komitmen karyawan dan mempersiapkan mereka untuk menangani tugas-tugas dengan lebih efektif dan efisien. Organisasi yang mengintegrasikan praktik budaya yang kuat dan inisiatif pengembangan karir yang berkelanjutan akan cenderung mengalami peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan, yang pada akhirnya memperkuat efektivitas dan daya saing organisasi di pasar.

REFERENSI

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Erlangga.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen sumber daya manusia : strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*. Alfabeta.
- Fatimah, D. (2021). *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Anak Hebat Indonesia.
- Habudin, H. (2021). Budaya Organisasi. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, 1(1), 23–32.
- Harmon, & Lestary, L. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3(20), 2460–8211.
- Ismail, I. (2018). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPEMIMPINAN DAN KINERJA KARYAWAN PEMERINTAH KABUPATEN-KABUPATEN DI MADURA. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 12(1). <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2008.v12.i1.221>
- LumbanTobing, R., & Sitorus, D. H. (2023). Pengaruh kompensasi, Stres Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cladtek BiMetal Manufacturing Batam. *ECo-Buss*, 6(1), 1–12. <https://doi.org/10.32877/eb.v6i1.496>
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. . PT Remaja Rosdakarya. PT. Remaja Rosdakarya.
- Octavia, H. V., & Susilo, H. (2018). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Area Ulubelu). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 60(2), 186–191.
- Permanasari, E. Y. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Kantor Notaris di Kediri). *REVITALISASI: Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 68–79.
- Rahmawati, H. A. (2019). Pengaruh Manajement Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Melalui

- Retensi Karyawan Pada Pd. BPR Bank Daerah Lamongan. *Jurnal Ilmu Manajemen (Jim)*, 7(2).
- Rivai, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Vol. 2). Raja Grafindo.
- Rivai, V., & Basri. (2016). *Performance Appraisal: An Appropriate System for Assessing Employee Performance and Improving Company Competitiveness*. Publisher PT. Grafindo.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (Cetakan Pe). PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi (alih bahasa : Benyamin Molan)*. Indeks.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2013). *Organizational Behavior 15ed*. Pearson Education, Inc.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. ALFABETA.
- Sutrisno. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Wildan, M. A., & Sa'adah, L. (2021). *Pentingnya Motivasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan* (Z. Zulfikar, Ed.). LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah. https://www.google.co.id/books/edition/Pentingnya_Motivasi_untuk_Meningkatkan_K/ErsxEAAAQBAJ?hl=en&gbpv=1&dq=Pentingnya+Motivasi+Untuk+Meningkatkan+Kinerja+Karyawan&pg=PR3&printsec=frontcover
- Yuni Artati. (2022). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN MEDIASI KEPUASAN KERJA (STUDI PADA SEKRETARIAT DEWAN PEMERINTAHAN KOTA SEMARANG). *Innovation, Theory & Practice Management Journal*, 1(2), 100–115. <https://doi.org/10.56444/jitpm.v1i2.8>