

The Influence of Organizational Culture, Rewards, and Leadership Style on Employee Performance at Solaris Hotel Kuta

Pengaruh Budaya Organisasi, Penghargaan, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Solaris Hotel Kuta

I Kadek Artawan¹, Yeyen Komalasari^{2*}, Ni Putu Dyah Krismawintari³

^{1,2,3}Prodi Manajemen, Universitas Dhyana Pura, Bali, Indonesia

(*) Corresponding Author: yeyenkomalasari@undhirabali.ac.id

Article info

Keywords:

Organizational Culture, Rewards, Leadership Style, Employee Performance

Abstract

This study aims to determine the effect of organizational culture, rewards and leadership style on employee performance at Solaris Hotel Kuta. In this study the population used was all employees at Solaris Hotel Kuta with a total sample of 43 people. Data were analyzed using validity test, classical assumption test reliability test, multiple linear regression analysis, partial correlation analysis, multiple correlation analysis, determination analysis test, f test and t test. In the results of the determination analysis test of this study it was found that organizational culture, rewards and leadership style simultaneously contributed to the ups and downs of employee performance at Solaris Hotel Kuta by 56.2%, and research results showed that (1) organizational culture has a significant positive effect on performance employees at Solaris Hotel Kuta. The t-count value is 2.200 > t-table 2.023 with a regression coefficient value of 0.383. (2) rewards have a significant positive effect on employee performance at Solaris Hotel Kuta, a t-count value of 2.677 > t-table 2.023 is obtained with a regression coefficient value of 0.530. (3) leadership style has a significant positive effect on employee performance at Solaris Hotel Kuta, a value of 3.996 > t-table 2.023 is obtained with a regression coefficient value of 0.541 and (4) simultaneously organizational culture, rewards and leadership style have a significant positive effect on employee performance in Solaris Hotel Kuta, obtained an f-count value of 16.677 > f-table 2.845 with a regression coefficient value of 0.000 and from the results of multiple linear regression of $Y = -5.313 + 0.374X + 0.541X$. Therefore, organizational culture, rewards and leadership style have a partial and simultaneous positive effect on employee performance at Solaris Hotel Kuta.

Kata kunci:

Budaya Organisasi, Penghargaan, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, penghargaan dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Solaris Hotel Kuta. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan di Solaris Hotel Kuta dengan total sampel sebanyak 43 orang. Data dianalisis menggunakan uji validitas, uji reabilitas uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis korelasi parsial, analisis korelasi berganda, uji analisis determinasi, uji f dan uji t. Dalam hasil uji analisis determinasi dari penelitian ini ditemukan bahwa budaya

organisasi, penghargaan dan gaya kepemimpinan secara simultan memberi kontribusi naik turunnya kinerja karyawan di Solaris Hotel Kuta sebesar 56,2%, serta hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Solaris Hotel Kuta. Diperoleh nilai t-hitung $2,200 > t\text{-tabel } 2,023$ dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,383. (2) penghargaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Solaris Hotel Kuta, diperoleh nilai t-hitung sebesar $2,677 > t\text{-tabel } 2,023$ dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,530. (3) gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Solaris Hotel Kuta, diperoleh nilai $3,996 > t\text{-tabel } 2,023$ dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,541 dan (4) secara simultan budaya organisasi, penghargaan dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Solaris Hotel Kuta, diperoleh nilai f-hitung $16,677 > f\text{-tabel } 2,845$ dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,000 dan dari hasil regresi linier berganda sebesar $Y = -5,313 + 0,374X + 0,541X$. Oleh karena itu, budaya organisasi, penghargaan dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan di Solaris Hotel Kuta.

PENDAHULUAN

Hotel merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang jasa yang menyediakan dan memberikan fasilitas pelayanan kamar atau penginapan. Perkembangan pariwisata di Bali juga mempengaruhi peningkatan jumlah hotel di Bali. Suatu hotel atau perusahaan didirikan dengan tujuan utama yaitu untuk memperoleh laba yang maksimal. Aset berharga perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi adalah sumber daya manusia atau karyawan. Hotel atau perusahaan harus mampu mengelola sumber daya yang dimilikinya, terutama sumber daya manusia sehingga menghasilkan kinerja kerja yang baik.

Menurut (Mangkunegara., 2017), kinerja adalah merupakan penghargaan kerja atau dapat diartikan hasil (*output*). Selain itu, baik dari segi kuantitas atau sesuatu yang didapat sumber daya manusia dapat diukur dalam kurun waktu pada saat melakukan kewajiban maupun tugas kerjanya sesuai tugas maupun tanggung jawab yang diberikan oleh atasan. Solaris Hotel Kuta yaitu sebuah salah satu hotel dengan bintang 3 di kawasan Jl. Kartika Plaza yang memiliki permasalahan dari hasil kinerja karyawannya yang mengalami penurunan. Kinerja karyawan di Solaris Hotel Kuta pada saat ini mengalami penurunan yang diakibatkan oleh berbagai macam faktor. seperti, masih banyak karyawan yang bekerja belum berdasarkan budaya organisasi di Solaris Hotel Kuta yang mengakibatkan menurunnya budaya organisasi. Budaya organisasi bermanfaat yang untuk merancang dan membangun manajemen organisasi merupakan sebuah alat pencipta komitmen agar manajer dan juga karyawan termotivasi dalam bekerja (Akbar dkk., 2021).

Selain dari budaya organisasi, kinerja karyawan mengalami penurunan karena kurangnya pemberian penghargaan kepada karyawan yang seharusnya mendapatkan penghargaan dari kerja kerasnya. Pengertian penghargaan menurut (Agustina, 2020) yaitu merupakan pemberian atau sebuah apresiasi prestasi mengenai perilaku yang dimunculkan, mulai dari individu maupun kelompok yang seringkali diberikan berupa sebuah materi atau pujian penghargaan.

Selain dari budaya organisasi dan pemberian penghargaan yang masih minim, gaya kepemimpinan dari *general manager* banyak dikeluh kesahkan oleh sejumlah karyawan.

General Manager di Solaris Hotel Kuta menganut gaya kepemimpinan otokratis, dimana dalam pengambilan keputusan kurang memikirkan bawahan yang bekerja dilapangan dan hanya mementingkan keinginan para *owner* hotel. Menurut (Setiawan & Pratama, 2019) sebuah gaya kepemimpinan memiliki norma-norma dan sikap perilaku seseorang pada saat memimpin perusahaan atau kelompok untuk dapat memberi pengaruh kepada perusahaan menyatakan sebuah gaya kepemimpinan adalah sesuatu norma atau perilaku seseorang yang digunakan orang tersebut dalam mempengaruhi orang lain ataupun pada saat mencoba mempengaruhi sikap dan perilaku orang lain. Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, penghargaan, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di *Solaris Hotel Kuta*.

METODE

Penelitian ini dilakukan di *Solaris Hotel Kuta*. Penelitian ini melihat bagaimana Budaya Organisasi, Penghargaan, dan Gaya Kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan di *Solaris Hotel Kuta*. Penelitian ini menganalisis hubungan antara tiga faktor independen (Budaya Organisasi, Penghargaan, dan Gaya Kepemimpinan) dan satu variabel dependen (kinerja karyawan). Strategi penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dan metode sampling jenuh digunakan untuk mengidentifikasi 43 responden. Hasil kuesioner dianalisis dengan menggunakan regresi linear berganda. Hipotesis dalam penelitian ini diujikan dengan metode uji t dan uji f.

Dalam pengumpulan data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan berbagai metode yang diantaranya yaitu:

- 1) Wawancara
Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dimana narasumber melakukan dialog dengan cara tanya jawab dengan para pihak pihak yang terkait dalam pengumpulan data dan mengenai hal yang terkait dengan masalah dalam penelitian ini yaitu para karyawan di *Solaris Hotel Kuta*.
- 2) Dokumentasi
Dokumentasi Merupakan sebuah teknik dalam pengumpulan data dimana peneliti mengambil dan mengumpulkan data seperti dokumen dokumen resmi yang berasal dari *Solaris Hotel Kuta*. Dokumen resmi atau arsip arsip yang berkaitan dengan inti pokok permasalahan penelitian yang ditelitiseperti data struktur organisas, absensi dan jumlah karyawan dan lain sebagainya.
- 3) Observasi
Observasi adalah merupakan suatu pendekatan dengan cara mengamati langsung apa yang terjadi di tempat penelitian yaitu di *Solaris Hotel Kuta*. Permasalahan apa yang sebenarnya terjadi dan mencocokkan beberapa data guna data yang diperoleh jauh lebih akurat dan objektif.
- 4) Kuesioner
Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data-data dengan mengajukan /memberikan beberapa daftar pertanyaan-pertanyaan yang terkait dengan permasalahan ke responden yaitu para karyawan di *Solaris Hotel Kuta*, agar dapat memahami dan menganalisis persepsi responden terhadap penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Variabel Gaya Kepemimpinan

Skor rata-rata 4 pernyataan tentang gaya kepemimpinan sebesar 4,23, berada pada rentang sangat baik yaitu 4,21 - 5,00. Hal ini menunjukkan bahwa responden penelitian menilai gaya kepemimpinan Solaris Hotel Kuta sangat baik.

Variabel Penghargaan

Skor rata-rata 4 pernyataan tentang penghargaan sebesar 4,31 yang tergolong sangat baik dan berada pada rentang 4,21 - 5,00. Hal ini menunjukkan bahwa responden penelitian menilai penghargaan yang diberikan oleh manajemen Solaris Hotel Kuta adalah sangat baik.

Variabel Budaya Organisasi

Skor rata-rata 4 pernyataan tentang budaya organisasi sebesar 4,28 yang berarti sangat baik dan berada pada rentang 4,21 - 5,00. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi di Solaris Hotel Kuta sangat baik berdasarkan penilaian responden penelitian.

Variabel Kinerja Karyawan

Skor rata-rata untuk 5 pernyataan tentang kinerja karyawan adalah sebanyak 3,88 yang berada pada kisaran 3,41 - 4,20 yang memiliki arti baik. Sehingga para responden yang menjadi responden didalam penelitian ini menjawab bahwa kinerja karyawan di Solaris Hotel Kuta adalah baik

Tabel 1. Hasil Analisis Pengaruh Budaya Organisasi (X1), Penghargaan (X2) dan Gaya Kepemimpinan (X3) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Model	B	T	Sig.	Correlations Partial
(Constant)	-5.313			
Budaya organisasi	.374	2.200	.034	.332
Penghargaan	.530	2.677	.011	.394
Gaya kepemimpinan	.541	3.996	.000	.539

R = 0,750

Adjusted R Square = 0,528

T tabel = 2,023

F Hitung = 16,677

F Tabel = 2,845

Sig F = 0,000

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi merupakan sebuah hal yang sangatlah penting di dalam upaya untuk memajukan sebuah kinerja karyawan disebuah hotel. Karena budaya organisasi yang kuat dapat mampu memberikan dampak positif untuk para anggota organisasi yaitu karyawan dan juga termasuk kemauan para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja, jadi bisa diartikan bahwa sebuah kinerja akan memiliki kemajuan. Sebuah budaya organisasi dapat menjadi sebuah pemersatu atau pengikat hubungan sosial antara anggota individu maupun kelompok yang dapat menimbulkan suasana sikap terkendali para

karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bolung dkk. (2021) yang menemukan bahwa budaya organisasi secara signifikan berpengaruh positif meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan

Memberikan penghargaan merupakan rasa puas perusahaan atas hasil kerja karyawannya yang telah berusaha dengan sebaik-baiknya, sehingga penghargaan ini mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Apabila sebuah penghargaan diberikan semakin tinggi atau penghargaan secara terus menerus dan terkontrol oleh perusahaan kepada karyawannya, sehingga dapat berakibat terhadap meningkatnya atau baiknya sebuah kinerja karyawan di Solaris Hotel Kuta. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Rezani, dkk. (2020); Santoso & Martono (2024) yang keduanya menemukan adanya pengaruh positif yang kuat antara penghargaan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan adalah sebuah norma perilaku atau sikap yang ditunjukkan oleh pemimpin atau seseorang dalam memimpin atau pada saat seseorang tersebut ingin atau mencoba mempengaruhi tingkah dan perilaku bawahan maupun orang lain. Kinerja karyawan sangat mampu dan mudah dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang digunakan dan diterapkan oleh manajer hotel atau pimpinan yang mengasumsikan bahwa pimpinan bisa mengubah gaya atau perilaku karyawan untuk memenuhi permintaan dari situasi tertentu, misalnya dalam menghadapi permasalahan di sebuah hotel. Gaya kepemimpinan yang diterapkan sesuai dengan sikap dan karakter bawahan, pekerja atau karyawan dengan situasi dan kondisi yang ada mampu mempengaruhi peningkatan kinerja yang besar. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Adriyanti, dkk. (2023), yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan secara signifikan berpengaruh positif meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan dipenuhinya beberapa hal diantaranya adanya budaya organisasi yang baik, penghargaan yang tinggi dan adanya gaya kepemimpinan yang efektif. Jika ketiga hal tersebut dapat dipenuhi maka secara tidak langsung kinerja karyawan akan mudah ditingkatkan dan tujuan perusahaan juga lebih mudah tercapai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bolung, dkk (2021); Rezani dan Chaeriah (2020); Adriyanti, dkk (2023), dan penelitian Lor dan Hassan (2017) yang menyatakan bahwa secara simultan budaya organisasi, penghargaan dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Hasil berdasarkan data-data yang di analisis oleh peneliti dan dengan beberapa pembahasan dan ditarik sebuah kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Solaris Hotel Kuta. Hal ini mengindikasikan bahwa apabila sebuah budaya organisasi di Solaris Hotel Kuta meningkat dan semakin baik maka tentu sebuah kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan yang signifikan.

2. Penghargaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Solaris Hotel Kuta. Hal ini berarti apabila penghargaan yang diberikan kepada karyawan meningkatkan kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.
3. Kinerja karyawan Solaris Hotel Kuta dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh gaya kepemimpinan. Artinya jika gaya kepemimpinan semakin baik maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.
4. Kinerja karyawan Solaris Hotel Kuta dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh budaya organisasi, penghargaan, dan gaya kepemimpinan. Artinya ketika budaya organisasi, penghargaan, dan gaya kepemimpinan semuanya meningkat, maka kinerja karyawan di Solaris Hotel Kuta juga akan mengalami peningkatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriyanti., Latief, F., & Bahasoan, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulselbar Cabang Jenepono. *Malomo: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1, 1–13.
- Agustina, A. P. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Penghargaan Terhadap Semangat Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan Pt. Pg Candi Baru*.
- Akbar, M. A., Malik, I., & Mustari, N. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat. *KIMAP: Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 2(3). <https://doi.org/10.26618/kimap.v2i3.3885>
- Bolung, F. M., Sentosa, E., & Marnis. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Desa Wisata TMII Jakarta. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(2), 141–154.
- Lor, W. & Hassan, Z. (2017). The Influence of Leadership on Employee Performance among Jewellery Artisans in Malaysia. *International Journal of Accounting and Business Management*, 5(1). 14-33.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan / Anwar Prabu Mangkunegara*. PT. Remaja Rosda Karya.
- Rezani, F. I., & Chaeriah, E. S. (2020). Pengaruh Penghargaan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anara Trisakti Medika Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 8(2).
- Santoso, S. B., & Martono, B. A. (2024). Pengaruh Reward terhadap Kinerja Karyawan Produksi dengan Mediasi Disiplin dan Motivasi Kerja. *Jurnal Tadnor Peradaban*, 4(2).
- Setiawan, A., & Pratama, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Bintang Anugerah Sejahtera. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1).