

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL RESTY MENARA PEKANBARU

Uchi Satrya Awmarelita¹ dan Kasmiruddin²

Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Riau,
Pekanbaru, Indonesia, Kampus Bina Widya Km. 12,5 Simpang Baru, Pekanbaru
28293

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Hotel Resty Menara Pekanbaru yang berlokasi di jalan Sisingamangaraja No. 102 Pekanbaru. Permasalahan dalam penelitian ini yaitu tidak tercapainya target hunian kamar hotel pada empat tahun terakhir, hal ini diduga dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru.

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan kuantitatif dengan menggunakan program SPSS. Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan dari Hotel Resty Menara Pekanbaru yang berjumlah 51 orang. Sampel yang diambil berdasarkan metode sensus yaitu seluruh populasi digunakan sebagai sampel, oleh sebab itu sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 51 orang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Pengujian hipotesis menggunakan metode analisis linier sederhana dan analisis linear berganda.

Penelitian yang telah dilakukan menunjukkan hasil bahwa untuk uji t dengan variabel budaya organisasi dan kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan untuk hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan budaya organisasi dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru dengan nilai R Square sebesar 0,319. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kecerdasan emosional memberikan pengaruh sebesar 31,9% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 68,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kecerdasan Emosional, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study was conducted at Resty Menara Pekanbaru Hotel where located on Sisingamangaraja, No. 102, Pekanbaru. The problem of this study is the target of the hotel room occupancy has not been achieved in the last four years, this is allegedly influenced by employee performance. This Study aims to determine the influence of organizational culture and emotional intelligence on employee performance in Resty menara Pekanbaru hotel.

This study is using descriptive and quantitative analysis with the help of SPSS program. The target population comprised of 51 employees in Resty Menara Pekanbaru Hotel. The sampling chosen is based on census method that 51 persons that taken from overall target population. The method of data collection is done by distributing questionnaires. To test the hypothesis in this study is using simple linear analysis and analysis of multiple linear.

The result of research indicates that for the t test, organizational culture and emotional intelligence partially have a significant effect on employee performance. And the result of F test indicates that organizational culture and emotional intelligence simultaneously have a significant effect on employee performance, with R square value of 0.319. This shows that the organizational culture and emotional intelligence have an influence of 31.9% on employee performance, while the remaining 68.1% is influenced by other variables not included in this study.

Keywords: *Organizational Culture, Emotional Intelligence, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pada era globalisasi yang meningkat saat ini, persaingan yang semakin kompetitif menuntut suatu perusahaan untuk dapat lebih mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki, salah satu sumber daya yang sangat mempengaruhi dalam berjalannya suatu perusahaan yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang sangat penting sebagai penggerak dinamika perusahaan. Setiap manusia ingin berprestasi dalam segala hal, terutama dalam bidang pekerjaan. Untuk mewujudkan prestasi tersebut tentunya manusia membutuhkan suatu koordinasi, koordinasi tersebut dapat terbentuk melalui sebuah organisasi. Organisasi merupakan kumpulan orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama (Schmerhorn, 1996). Salah satu aspek yang paling mempengaruhi dalam tercapainya tujuan organisasi tersebut yaitu kinerja karyawan. Pentingnya suatu kinerja karyawan sangat mempengaruhi dalam mencapai kesuksesan seseorang ketika melakukan tugas. Semakin baik kinerja karyawan maka akan semakin tinggi pula tercapainya tujuan organisasi tersebut. Perusahaan tentu harus dapat meningkatkan kinerja karyawannya yang disatu sisi lain kinerja masing-masing karyawan pasti berbeda-beda sesuai dengan kemampuan, pendidikan, pengalaman, sikap, serta perilaku dari karyawan itu sendiri secara individual.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu penerapan budaya organisasi. Dalam hal ini, tentunya penerapan suatu budaya

organisasi menjadi tanggung jawab perusahaan. Perusahaan perlu melakukan berbagai penerapan nilai-nilai, filosofi, bahkan norma-norma yang harus dipercaya dan diterima oleh karyawan dalam organisasi yang bersangkutan. Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara orang bertingkah laku, cara menggambarkan pekerjaannya, cara bekerja dengan koleganya, dan cara memandang masa depannya dengan wawasan yang luas yang ditentukan oleh norma, nilai, dan kepercayaan (Gibson dalam Edy, 2010).

Budaya organisasi yang efektif tercermin pada kepercayaan, keterbukaan komunikasi, kepemimpinan yang mendapatkan masukan dan didukung oleh bawahan, pemecahan masalah oleh kelompok, kemandirian kerja, serta pertukaran informasi (Anderson dan Kryprianou dalam Edy, 2010). Kecocokan anggota organisasi dengan budaya yang berlaku dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan dalam bekerja, *performance*, komitmen organisasi, dan keinginan untuk tetap tinggal diperusahaan (Edy, 2010)

Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh faktor lainnya, yaitu kecerdasan emosional (EQ). Agar perusahaan mendapatkan SDM yang beretos kerja tinggi, maka perhatian terhadap aspek kecerdasan emosional perlu ditingkatkan (Sinamo dalam Edy, 2010). Kecerdasan emosional merupakan keterampilan menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai sebuah tujuan dan mampu membangun hubungan yang setuju serta mampu meraih kesuksesan ditempat kerja (Patton, 2001). Kecerdasan emosional dapat dikatakan sebagai kemampuan untuk

merasakan kejujuran dalam hati yang menjadi pusat prinsip untuk mampu memberikan rasa aman, pedoman, kekuatan, serta kebijaksanaan (Agustian, 2006).

Pada saat ini, konsep kecerdasan emosional semakin luas. Perhatian mulai beralih pada konsep kecerdasan emosi (EQ), ternyata kinerja karyawan cenderung meningkat dengan semakin tingginya kecerdasan emosional yang dimiliki (Edy, 2010).

Dalam setiap perusahaan, tentunya individu-individu yang berada dalam organisasi merupakan kunci dalam keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Pentingnya untuk mencapai tujuan organisasi yaitu didasari oleh kinerja karyawan yang tinggi. Salah satu perusahaan yang harus memiliki SDM yang berkinerja tinggi yaitu perusahaan yang bergerak dibidang jasa perhotelan.

Hotel merupakan suatu perusahaan yang dikelola oleh pemiliknya dengan menyediakan makanan, minuman, dan fasilitas kamar tidur kepada orang-orang yang sedang melakukan perjalanan dan mampu membayar dengan jumlah yang wajar sesuai dengan pelayanan yang diterima tanpa adanya perjanjian khusus (Sulistiyono dalam Yuis , 2015). Dengan adanya keberadaan hotel sebagai hunian sementara disuatu kota, maka itu jelas merupakan suatu kebutuhan dan peluang bagi pasar yang terbuka. Salah satu kota yang memiliki tingkat perkembangan bisnis Hotel meningkat yaitu di Kota Pekanbaru. Salah satu Hotel yang sudah berdiri di Pekanbaru sejak tahun 1990 yaitu Hotel Resty Menara Pekanbaru.

Hotel Resty Menara Pekanbaru merupakan suatu perusahaan swasta nasional yang bergerak dibidang jasa perhotelan. Hotel Resty Menara ini berdiri pada tanggal 12 November 1990 dan berstatus sebagai Hotel Bintang Tiga di Pekanbaru. Setiap hotel tentu memiliki strategi bersaingnya masing-masing dalam pasaran, termasuk hotel Resty Menara yang merupakan Hotel tertua kedua di Pekanbaru.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian di Hotel Resty Menara Pekanbaru dengan judul penelitian yaitu : **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut : **“Bagaimanakah Pengaruh Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru ?”**

Tujuan Penelitian

- 1 Untuk mengetahui dan menganalisa budaya organisasi pada Hotel Resty Menara Pekanbaru.
- 2 Untuk mengetahui dan menganalisa kecerdasan emosional pada Hotel Resty Menara Pekanbaru.
- 3 Untuk mengetahui dan menganalisa kinerja karyawan

- pada Hotel Resty Menara Pekanbaru.
- 4 Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru.
 - 5 Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru.
 - 6 Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh budaya organisasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru.

Manfaat Penelitian

a. Bagi penulis

Sebagai bekal pengetahuan bagi penulis untuk menambah ilmu dan pengalaman selama di perguruan tinggi.

b. Bagi pembaca

Sebagai bahan referensi terutama bagi mahasiswa yang melakukan penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi Hotel Resty Menara Pekanbaru dalam menerapkan budaya organisasi dan kecerdasan emosional yang lebih efektif.

Landasan Teori

1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu pola asumsi-asumsi mendasar yang dipahami bersama dalam sebuah organisasi terutama dalam memecahkan masalah yang dihadapi, pola-pola tersebut menjadi sesuatu

yang pasti dan disosialisasikan kepada anggota-anggota baru dalam organisasi (Schein dalam Melinda, 2007). Budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi, setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya (Luthans, 1998).

Kecocokan anggota organisasi dengan budaya yang berlaku dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan dalam bekerja, *performance*, komitmen organisasi, dan keinginan untuk tetap tinggal diperusahaan (Edy, 2010).

Adapun beberapa dimensi budaya organisasi menurut (Robbins & Timothy A. Judge, 2015) diantaranya :

1. Inovasi dan pengambilan keputusan.
Seberapa besar organisasi mendorong para karyawan untuk bersikap inovatif dan berani mengambil keputusan.
2. Perhatian terhadap detail.
Seberapa besar dalam ketelitian, analisis, dan perhatian pada detail-detail pekerjaan yang dituntut oleh organisasi dari para karyawannya.
3. Orientasi hasil.
Seberapa besar organisasi menekankan pada pencapaian hasil, ketimbang pada sasaran proses.
4. Orientasi manusia.
Seberapa jauh organisasi bersedia mempertimbangkan faktor manusia (karyawan) didalam pengambilan keputusan.
5. Orientasi tim.
Seberapa besar organisasi menekankan pada kerja kelompok (tim), ketimbang

- kerja individu dalam menyelesaikan tugas.
6. Agresifitas.
Seberapa besar organisasi mendorong para karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.

7. Stabilitas.
Seberapa besar organisasi menekankan pada pemeliharaan *status quo* didalam pengambilan berbagai keputusan dan tindakan.

2. Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan, serta mengatur keadaan jiwa (Goleman, 1996). Kecerdasan emosional diartikan sebagai suatu kemampuan yang menunjukkan bagaimana seseorang secara efektif mampu berhadapan dengan emosi baik dari dalam dirinya maupun dari orang lain (Salovey dan Mayer, 1990).

Konsep kecerdasan pada saat ini semakin luas. Perhatian mulai beralih pada konsep kecerdasan emosi (EQ), ternyata kinerja karyawan cenderung meningkat dengan semakin tingginya kecerdasan emosional yang dimiliki (Edy, 2010).

Kecerdasan emosional terbagi dalam lima dasar kecerdasan emosional yang berupa beberapa dimensi (Goleman, 2005) diantaranya :

1. Kesadaran diri
Kemampuan individu dalam mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, serta mampu mengenali kekuatan dan kelemahan diri sendiri.

2. Pengaturan diri
Suatu kemampuan untuk mengelola emosi pada diri sendiri. Semakin baik pengaturan diri dalam emosi maka semakin terkontrol pula tindakan yang akan dilakukan, sehingga tetap memiliki hubungan yang baik dengan orang lain.
3. Motivasi diri
Dorongan yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan yaitu kinerja yang maksimal.
4. Empati
Kemampuan untuk mengetahui dan memahami perasaan orang lain yang digunakan untuk menyesuaikan diri dengan baik kepada banyak orang.
5. Keterampilan sosial
Kemampuan menciptakan hubungan yang harmonis antar individu, yaitu dengan memberikan respon baik terhadap lawan bicara dan menjaga perilaku serta ucapan ketika berhadapan dengan orang.

3. Kinerja karyawan

Kinerja merupakan perilaku nyata setiap individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan (Rivai dan Sagala, 2009). Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah di berikan kepadanya juga merupakan bagian dari suatu kinerja (Mangkunegara, 2009).

Kinerja dapat dikatakan sebagai sebuah pengukuran dalam mengerjakan tugasnya dan dalam

mencapai suatu sasaran khusus (Riniwati, 2011).

Kinerja pada dasarnya merupakan apa yang telah dikerjakan atau dilakukan oleh karyawan. Terdapat beberapa dimensi kinerja (Sedarmayanti, 2011) diantaranya :

1. Kualitas kerja
Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan.
2. Inisiatif
Adanya motivasi dan inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.
3. Ketepatan waktu
Berhubungan dengan pelaksanaan kegiatan dengan tepat pada waktunya. Ketepatan waktu menunjukkan efektivitas penggunaan alokasi waktu yang tersedia.
4. Kemampuan
Menunjukkan kapasitas anggota organisasi dalam melakukan tugas dan fungsinya yang baik.
5. Komunikasi
Menekankan koordinasi dan komunikasi antara anggota organisasi.

Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan singkat yang merupakan jawaban sementara terhadap suatu masalah yang diteliti serta masih perlu diuji kebenarannya. Dalam penelitian ini hipotesis yang diajukan oleh penulis yaitu sebagai berikut :

H₁: Diduga budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru.

H₂: Diduga kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru.

H₃: Diduga budaya organisasi dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru.

Teknik Pengukuran

Teknik pengukuran merupakan suatu kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut jika digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2010).

Untuk mendapatkan data-data yang berkaitan dengan variabel penelitian maka digunakan pengukuran dalam skala likert yang merumuskan pernyataan untuk disampaikan kepada responden penelitian. Setiap pernyataan diberikan 5 kategori jawaban yaitu sangat setuju, setuju, cukup setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Metode Penelitian

a. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Hotel Resty Menara Pekanbaru. Adapun pemilihan lokasi tersebut dikarenakan Hotel merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa pelayanan, yang menurut peneliti Hotel tersebut harus memiliki penerapan budaya organisasi yang efektif dan kecerdasan emosional yang baik.

b. Jenis dan sumber data

Adapun jenis dan sumber data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder.

c. Populasi

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru yang berjumlah 51 orang.

d. Sampling

Dikarenakan jumlah populasi yang kurang dari 100, maka pengambilan sampling dalam penelitian ini yaitu seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampling dengan menggunakan metode sampling jenuh (sensus). Sesuai dengan pernyataan menurut (Arikunto, 2006) bahwa apabila subyeknya kurang dari 100 maka lebih baik seluruhnya diambil untuk dijadikan sampling, oleh sebab itu sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 51 orang.

e. Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data diperlukan suatu teknik, teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu angket (kuesioner) dan wawancara.

f. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini yaitu menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif.

g. Uji Instrument Data

Yang dilakukan pertama yaitu uji validitas yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Selanjutnya uji reliabilitas yang merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu kuesioner (Riduwan & Sunarto, 2007).

Analisis regresi yang dilakukan yaitu analisis regresi linear sederhana dan analisis regresi linear berganda. Uji hipotesis yang terdiri dari uji t untuk menguji secara parsial pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Selanjutnya uji F untuk menguji secara simultan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dan uji koefisien determinasi yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Penelitian

Identitas responden dalam penelitian ini dilihat dari umur yang lebih didominasi oleh responden yang berumur 20-30 tahun, untuk jenis kelamin yang lebih didominasi oleh responden perempuan, kemudian untuk pendidikan terakhir yang lebih didominasi oleh responden yang bertamatan dari perguruan tinggi, dan selanjutnya untuk masa kerja yang lebih didominasi oleh responden yang masa kerjanya 1-10 tahun.

Kemudian setelah pengujian validitas maka terlihat bahwa semua pernyataan dalam kuesioner yang digunakan pada penelitian ini valid, selanjutnya pengujian reliabilitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa jawaban responden atas pernyataan dari semua variabel yang digunakan adalah reliabel.

Persamaan regresi dari hasil perhitungan statistik didapat sebagai berikut :

$$Y = 14,773 + 0,192X_1 + 0,393X_2$$

Persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta adalah 14, 773 ini dapat diartikan jika budaya organisasi dan kecerdasan emosional nilainya 0, maka kinerja karyawan bernilai 14, 773.
2. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi yaitu 0, 192 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan budaya organisasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0, 192 satuan.
3. Nilai koefisien regresi variabel kecerdasan emosional yaitu 0, 393 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan kecerdasan emosional sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0, 393 satuan.
4. Nilai koefisien regresi budaya organisasi dan kecerdasan emosional secara bersama-sama setiap peningkatan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0, 585 satuan.

Hasil uji t pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel Budaya Organisasi
jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig < \alpha$
Diketahui $t_{hitung} = 3, 168 > t_{tabel} = 1, 676$ dengan signifikan (0,003 < 0, 05), maka H_a diterima, yaitu variabel budaya organisasi berpengaruh secara signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel Kecerdasan Emosional
jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig < \alpha$
Diketahui $t_{hitung} = 4, 041 > t_{tabel} = 1, 676$ dengan signifikan (0,000 < 0, 05), maka H_a diterima, yaitu variabel kecerdasan emosional

berpengaruh secara signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil pengujian hipotesis uji F hitung menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} = 11, 227 > F_{tabel} = 3, 19$ dengan signifikan (0,000 < 0, 05). Dengan demikian maka H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kecerdasan emosional secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dan hasil dari pengujian koefisien determinasi R^2 berganda nilai $R Square$ sebesar 0, 319 atau 31, 9%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas budaya organisasi dan kecerdasan emosional mempengaruhi variabel terikat kinerja karyawan sebesar 31, 9%, sedangkan untuk sisanya 68, 1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimaksudkan dalam variabel penelitian ini.

b. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru. Penjelasan tentang pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang telah dilakukan pada variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa terdapat adanya pengaruh yang signifikan dengan nilai R Square sebesar 0, 170 yang diartikan sebagai 17, 0% untuk kontribusi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru,

sedangkan untuk sisanya 83, 0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimaksudkan dalam variabel penelitian ini. Untuk melihat nilai signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan maka di dapatkan nilai sebesar $0,003 < 0,05$. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Wita dkk, 2015) yang menjelaskan bahwa terdapat adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang telah dilakukan pada variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa terdapat adanya pengaruh yang signifikan dengan nilai R Square sebesar 0,250 yang diartikan sebagai 25,0% untuk kontribusi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru, sedangkan untuk sisanya 75,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimaksudkan dalam variabel penelitian ini. Untuk melihat nilai signifikan dari kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan maka di dapatkan nilai sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Wulansari, 2016) yang menjelaskan bahwa terdapat adanya pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang telah dilakukan pada variabel budaya organisasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa terdapat adanya pengaruh yang signifikan dengan nilai R Square sebesar 0,319% yang diartikan sebagai 31,9% untuk kontribusi pengaruh budaya organisasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru, sedangkan untuk sisanya 68,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimaksudkan dalam variabel penelitian ini. Untuk melihat nilai signifikan dari budaya organisasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan maka di dapatkan nilai sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Rapareni, 2013) yang menjelaskan bahwa terdapat adanya pengaruh budaya organisasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilandasi oleh kajian dan teori dari perumusan masalah yang telah di bahas sebelumnya, maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya organisasi pada Hotel Resty Menara Pekanbaru dapat

- dikategorikan kuat, artinya Hotel Resty Menara Pekanbaru sudah menerapkan nilai inovasi dan pengambilan keputusan, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi manusia, orientasi tim, agresifitas, dan stabilitas. Jika dilihat dari dimensi *orientasi tim* memiliki nilai yang paling kuat, sedangkan dimensi *orientasi manusia* memiliki nilai paling rendah. Secara keseluruhan, nilai-nilai budaya organisasi yang ada pada Hotel Resty Menara Pekanbaru sudah diterapkan dengan kuat.
2. Kecerdasan emosional pada Hotel Resty Menara Pekanbaru dapat dikategorikan baik, artinya karyawan Hotel Resty Menara Pekanbaru sudah memiliki kemampuan dalam kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi diri, empati, dan keterampilan sosial. Jika dilihat dari dimensi *keterampilan sosial* memiliki nilai yang paling baik, sedangkan dimensi *empati* memiliki nilai yang paling rendah. Secara keseluruhan, karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru sudah memiliki kecerdasan emosional yang baik.
 3. Kinerja karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru dapat dikategorikan baik, artinya karyawan Hotel Resty Menara Pekanbaru sudah memiliki kualitas kerja, inisiatif, ketepatan waktu, kemampuan, dan komunikasi. Jika dilihat dari dimensi *kemampuan* memiliki nilai yang paling baik, sedangkan dimensi *inisiatif* memiliki nilai yang paling rendah. Secara keseluruhan, karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru sudah memiliki kinerja yang baik
 4. Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan terdapat adanya pengaruh yang signifikan. Dimana kinerja karyawan tersebut dipengaruhi oleh budaya organisasi yang ada pada Hotel Resty Menara Pekanbaru. Semakin kuat budaya organisasi yang diterapkan maka akan semakin kuat pula kinerja karyawan.
 5. Kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan terdapat adanya pengaruh yang signifikan. Dimana kinerja karyawan tersebut dipengaruhi oleh kecerdasan emosional yang ada pada setiap individu karyawan Hotel Resty Menara Pekanbaru. Semakin baik kecerdasan emosional yang dikendalikan oleh setiap karyawan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan.
 6. Secara simultan (Uji F) diketahui bahwa budaya organisasi dan kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka peneliti mencoba memberikan saran yang mungkin dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan, diantaranya yaitu :

1. Penerapan budaya organisasi pada Hotel Resty Menara Pekanbaru dapat dikatakan sudah kuat, namun diharapkan perusahaan untuk dapat meningkatkan nilai orientasi manusia mengenai keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan dan pemberian penghargaan kepada karyawan.
2. Kecerdasan emosional untuk setiap individu karyawan pada

Hotel Resty Menara Pekanbaru dapat dikatakan sudah baik, namun diharapkan perusahaan untuk dapat meningkatkan kemampuan empati karyawan dalam hal peduli terhadap perasaan orang lain dan memahami perasaan orang lain.

3. Kinerja karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru dapat dikatakan sudah baik, namun diharapkan perusahaan untuk dapat meningkatkan inisiatif karyawan mengenai dorongan untuk mencapai kinerja yang maksimal dan pembaharuan dalam melakukan fungsi kerja.
4. Diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru. Untuk itu, diharapkan perusahaan kedepannya mampu dalam meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan dan pemberian penghargaan kepada karyawan, sehingga karyawan akan merasakan bahwa keberadaannya lebih dihargai oleh perusahaan
5. Diketahui bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru. Untuk itu, diharapkan perusahaan kedepannya mampu dalam meningkatkan kepedulian karyawan terhadap perasaan orang lain dan memahami perasaan orang lain, sehingga antar karyawan akan terjalin suatu hubungan yang baik.
6. Diketahui bahwa secara simultan budaya organisasi dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Resty

Menara Pekanbaru. Untuk itu, perusahaan seharusnya mampu dalam memperhatikan kembali berbagai permasalahan yang nantinya dapat menghambat pekerjaan setiap karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, A.G. (2006). *Rahasia Sukses Membangkitkan ESQ POWER*. Jakarta: Penerbit Arga.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Edy, Sutrisno. (2010). *Budaya Organisasi. Edisi Pertama*. Jakarta: Penerbit Kencana Prenadamedia Group.
- Goleman, Daniel. (1996). *Kecerdasan Emosional: Mengapa EI lebih penting daripada IQ*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, Daniel. (2005). *Working With Emotional Intelligence*. Terjemahan Alex Tri Kantjono W. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Luthans, F. (1998). *Organizational Behavior. 8th Edition*. Singapura: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, Anwar P.(2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- Melinda, Tina. (2007). *Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (Perencanaan Sumber Daya Manusia, Evaluasi*

- Kinerja, Budaya Organisasi. Cetakan Pertama.* Surabaya: STIE Mahardhika.
- Patton, Patricia. (2001). *EQ di Tempat Kerja.* Jakarta: Pustaka Delapratasa.
- Riduwan Dan Sunarto, H. (2007). *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan Sosial Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis. Cetakan 1.* Bandung: Alfabeta.
- Riniwati, Harsuko. (2011). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja.* Malang: UB Press.
- Rivai, V. Dan Sagala, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.* Jakarta: Rajawali Pres.
- Robbins, S.P. & Timothy A. Judge. (2015). *Prilaku Organisasi,* Jakarta: Salemba Empat.
- Salovay, P, Mayer. (1990). *Emotional Intelligence, Imagination, Cognition and Personality.* Bloomsberry, Great Britain.
- Schermerhorn, J.R. (1996). *Management.* John Willer & Sons, Inc, New York.
- Sedarmayanti, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil.* Bandung: Rafika Aditama.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Yuis, Ferbya. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Victoria.* Samarinda: Universitas Mulawarman.
- Umi, dkk. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang.* Malang: Universitas Brawijaya.
- Wulansari, Dhyah. (2016). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Panti Rapih.* Yogyakarta: STIE Mahardhika Surabaya.
- Rapareni, Yussi. (2013). *Analisis Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Radio Republik Indonesia.* Palembang.

Sumber dari Jurnal dan Skripsi