

PENGARUH KEPEMIMPINAN, IKLIM, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN GRAND PALACE HOTEL KOTA MAKASSAR

Mahmud

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapis Dompu
Email : memettdomp@gmail.com

Abstrak

Hotel sebagai salah satu usaha yang bergerak di bidang jasa memiliki keharusan untuk menjamin kepemimpinan yang berkualitas, iklim dan komitmen yang berkualitas secara langsung maupun tidak langsung berdampak kepada konsumen. Hotel grand palace kota makassar selalu berusaha memberikan situasi yang kondusif. Penelitian ini menganalisis pengaruh kepemimpinan, iklim dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Obyek penelitian ini adalah hotel grand palace kota makassar. Penelitian ini merujuk pada kepemimpinan, iklim, komitmen organisasi yang ditunjukkan pada persepsi respondent berdasarkan jenis kelamin, umur, masa kerja dan pendidikan terakhir. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, kuisioner dan dokumentasi. Penelitian ini mempergunakan 95 responden dan keseluruhan responden adalah karyawan dari hotel grand palace kota makassar. Analisis data mempergunakan program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan diantaranya bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Iklim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan variabel yang paling dominan adalah variabel kepemimpinan.

Kata kunci : *kepemimpinan, iklim, komitmen organisasi dan kinerja karyawan*

Abstract

Hotels as one of the businesses engaged in services have the obligation to ensure quality leadership, climate and quality commitments that directly or indirectly impact consumers. Makassar's grand palace hotel always tries to provide a conducive situation. This study analyzes the effect of leadership, climate and organizational commitment on employee performance. The object of this research is the Makassar Grand Palace Hotel. This study refers to leadership, climate, organizational commitment shown by respondent perceptions based on gender, age, years of service and last education. The method used in this study is observation, interviews, questionnaires and documentation. This study used 95 respondents and all respondents were employees of the Makassar Grand Palace Hotel. Data analysis using SPSS program. The results of this study indicate that leadership has a positive effect on employee performance. Climate has a positive effect on employee performance. Organizational commitment has a positive effect on employee performance and the most dominant variable is the leadership variable.

Keywords: leadership, climate, organizational commitment and employee performance

PENDAHULUAN

Gaya kepemimpinan berkaitan dengan proses mempengaruhi orang lain sehingga orang tersebut dapat mencapai sasaran yang diinginkan. Persaingan dan perubahan menuntut perusahaan agar beradaptasi dengan perubahan dan perkembangan melalui pengelolaan perusahaan. Manajer seharusnya mengerti bahwa keberhasilan dalam meningkatkan kualitas dan produktivitas harus melibatkan karyawan. Pemberdayaan dan pengelolaan karyawan melalui organisasi ataupun kondisi

lingkungan kerja yang kondusif, komunikasi yang baik, imbalan kerja yang sesuai serta sikap dan perilaku atasan yang akan memunculkan kepuasan kerja bagi karyawan sehingga dapat menumbuhkan sikap loyal terhadap perusahaan dan pada akhirnya akan berdampak kepada kualitas layanan yang akan diberikan oleh karyawan (Hella, 2011).

Perencanaan yang baik, organisasi yang memadai, anggaran yang besar, sarana dan prasarana yang lengkap belum menjamin akan diperoleh hasil kegiatan penggerak kebijaksanaan di lembaganya, memiliki tanggung jawab dalam mengembangkan visi dan misi yang berdimensi terciptanya mutu SDM yang baik yang dihasilkan oleh adanya kinerja atau sistem hubungan interpersonal dan antarpersonal yang baik.

Dengan konsep kemandirian yang dipimpin merupakan inspirasi bagi lembaga untuk mengetahui strength (kekuatan), weakness (kelemahan), opportunity (peluang) dan threats (ancaman) bagi dirinya sendiri dibandingkan dengan lembaga-lembaga lainnya, sehingga mampu mengelola secara optimal sumberdaya yang ada.

Sopiah (2008) menyatakan bahwa komitmen organisasional (organizational commitment) merupakan tingkat keyakinan karyawan untuk menerima tujuan organisasi sehingga berkeinginan untuk tetap tinggal dan menjadi bagian dari organisasi tersebut. Menurut Dessler (2004) program layanan yang berkualitas sangat tergantung pada karyawan yang terlatih dan berkomitmen tinggi sehingga sulit untuk memisahkan keduanya.

Hotel sebagai salah satu usaha yang bergerak di bidang jasa memiliki keharusan untuk menjamin kualitas layanan yang secara langsung maupun tidak langsung berdampak kepada konsumen. Grand Palace Hotel sebagai salah satu hotel yang selalu berusaha memberikan kualitas layanan terbaik berdasarkan sistem keorganisasian serta iklim yang kondusif. Sampai saat ini masalah yang selalu dihadapi oleh Grand Palace Hotel adalah masalah penanganan keluhan konsumen. Karyawan yang berhadapan langsung dengan konsumen memiliki tugas dan tanggung jawab yang besar untuk tetap menjaga kualitas organisasi, iklim yang kondusif serta layanan sehingga keluhan yang terjadi tidak berlanjut.

Hasil observasi awal dan wawancara dengan manajer serta staf Grand Palace Hotel, menunjukkan bahwa dari segala aspek masih perlu ditingkatkan, hal ini dilihat dari keluhan konsumen yang disampaikan ke karyawan. Rata-rata jumlah keluhan perhari adalah 3-5 keluhan.

Grand Palace Hotel memiliki karyawan yang melayani konsumen secara langsung sejumlah 87 orang yang terbagi dalam sebelas departemen pada tahun 2014. Dan direksi tidak langsung menerima konsumen sebanyak 8 orang sehingga jumlah karyawan pada Grand Palace Hotel berjumlah 95 Karyawan. Perjanjian Kerja Bersama periode 2013-2014 memuat pasal pasal tentang hak dan kewajiban pengusaha/hotel/manajemen, serikat pekerja, dan pekerja serta pedoman dan disiplin pekerja Grand Palace Hotel yang menyebutkan bahwa karyawan dituntut untuk menjadikan Grand Palace Hotel besar dan terkenal serta bersungguh-sungguh dalam memberikan pelayanan atas dasar organisasi yang valid dan komitmen yang kuat terhadap perkembangan Grand Palace Hotel, selalu bersabar, tersenyum, bersikap membantu dan bersahabat kepada konsumen. Hal penting yang harus dilakukan oleh perusahaan adalah fokus terhadap kebutuhan dan harapan karyawan jika ingin mewujudkan kualitas layanan yang optimal (Edvardsson et al, 1997).

Di samping itu iklim organisasi yang kondusif akan mengelola kebutuhan-kebutuhan organisasi secara optimal, sehingga dapat menciptakan suasana lingkungan internal atau lingkungan psikologik yang menunjang pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan uraian di atas, nampak bahwa pada dasarnya ada persamaan antara karakteristik-karakteristik yang dikemukakan oleh para ahli tersebut. Faktor individu menjadi kekuatan utama dalam iklim organisasi, sehingga antara organisasi satu dengan lainnya memiliki iklim organisasi yang berbeda.

Komitmen pada organisasi sebagai suatu sikap yang diambil karyawan bagaimanapun juga akan menentukan perilakunya sebagai perwujudan dari sikap.

Konsekuensi perilaku yang muncul sebagai perwujudan tingginya tingkat komitmen karyawan pada organisasi antara lain: rendahnya tingkat pergantian (keluar masuknya) karyawan, rendahnya tingkat kemangkiran (absensi), tingginya motivasi kerja, puas terhadap pekerjaan yang dilaksanakan, dan berusaha mencapai prestasi kerja yang tinggi. Paradigma yang harus benar-benar melekat pada seorang pegawai adalah harus lebih mengutamakan pengabdian pada tugas dan pekerjaan mentaati segala peraturan perundang-undangan yang berlaku dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti bermaksud meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan, Iklim, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Grand Palace Hotel Kota Makassar.

Tujuan yang ingin dicapai peneliti dalam hal ini adalah : Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, iklim organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja Karyawan Grand Palace Hotel Kota Makassar dan mengetahui Variable manakah yang paling dominan berpengaruh secara parsial (individual) terhadap kinerja Karyawan Grand Palace Hotel Kota Makassar

Siagian (1999) merumuskan kepemimpinan sebagai suatu kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang-orang agar bekerja bersama-sama menuju suatu tujuan tertentu yang mereka inginkan bersama. Dengan kata lain, kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan kelompok tersebut.

Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah pencapaian tujuan organisasi.

Menurut W.A. Gerungan (Uchjana, 1981) bahwa setiap pemimpin sekurang-kurangnya memiliki tiga syarat, yakni: Memiliki Persepsi Sosial (Social Perception), Kemampuan Berpikir Abstrak (Ability in Abstract Thinking), dan Keseimbangan Emosional (Emotional Stability).

Henry Mintzberg (Luthans, 1995 dalam Alimuddin, 2002), berdasarkan studi observasi yang ia lakukan secara langsung, membagi tiga jenis fungsi pemimpin atau manajer, yaitu: 1) Fungsi Interpersonal (The Interpersonal Roles) yaitu: Sebagai Simbol Organisasi (Figurehead), Pemimpin (Leader) dan Penghubung (Liaison). 2) Fungsi Informasional (The Informational Roles), yaitu: Sebagai Pengawas (Monitor), Penyebar (Disseminator) dan Juru Bicara (Spokesperson), dan 3) Fungsi Pembuat Keputusan (The Decisional Roles), yaitu: Sebagai Pengusaha (Entrepreneurial), Penghalau Gangguan (Disturbance Handler), Pembagi Sumber Dana (Resource Allocator). Dan Sebagai Pelaku Negosiasi (Negotiator).

Giltner (1997) mendefinisikan iklim organisasi sebagai karakteristik yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya, dan karakteristik ini dapat mempengaruhi perilaku orang-orang dalam organisasi. Definisi lain mengatakan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal suatu organisasi yang dialami oleh anggota-anggotanya, mempengaruhi perilaku serta dapat tergambar dari seperangkat karakteristik atau atribut khusus dari organisasi tersebut (dalam Miner, 1988). Karakteristik dari iklim organisasi ini secara nyata menggambarkan cara suatu organisasi berperilaku anggota-anggotanya.

Iklim organisasi terbentuk melalui hubungan antara tuntutan lingkungan, teknologi, struktur dan penampilan kerja. Hal ini menunjukkan bagaimana tuntutan struktur dan teknologi yang menggambarkan iklim tertentu, dipengaruhi oleh harapan-harapan terhadap pekerjaan. Berikut ini akan ditunjukkan bagaimana peranan struktur, teknologi, lingkungan.

Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi/perusahaan dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil.

Kinerja didefinisikan sebagai kontribusi terhadap hasil akhir organisasi dalam kaitannya dengan sumber yang dihabiskan (Bain, 1982 dalam McNeeseSmith, 1996) dan harus diukur dengan indikator kualitatif dan kuantitatif (Belcher, 1987; Cohen 1980 dalam McNeese-Smith, 1996). Maka pengembangan instrumen dilakukan untuk menilai persepsi pekerjaan akan kinerja diri mereka sendiri dalam kaitannya dengan item-item seperti out put, pencapaian tujuan, pemenuhan deadline, penggunaan jam kerja dan ijin sakit (Sukarno, 2002).

Untuk dapat mengetahui kinerja seseorang atau organisasi, perlu diadakan pengukuran kinerja. Menurut Stout (BPKP, 2000), pengukuran kinerja merupakan proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian misi (mission accomplishment) melalui hasil-hasil yang ditampilkan berupa produk, jasa ataupun suatu proses. Maksudnya setiap kegiatan organisasi harus dapat diukur dan dinyatakan keterkaitannya dengan pencapaian arah organisasi di masa yang akan datang yang dinyatakan dengan pencapaian visi dan misi organisasi. Produk dan jasa yang dihasilkan akan kurang berarti apabila tidak ada kontribusinya terhadap pencapaian visi dan misi organisasi.

Miner (Sainul, 2002) menetapkan komponen variabel pengukuran kinerja ke dalam 3 kelompok besar, yaitu: (1) berkaitan dengan karakteristik kualitas kerja pegawai; (2) berkaitan dengan kuantitas kerja pegawai; dan (3) berkaitan dengan kemampuan bekerjasama dengan pegawai lainnya. Ketiga indikator pengukuran kinerja tersebut akan digunakan sebagai acuan dalam mengukur kinerja pegawai.

Pengukuran kinerja pegawai akan dapat berguna untuk: (1) mendorong orang agar berperilaku positif atau memperbaiki tindakan mereka yang berada di bawah standar kinerja, (2) sebagai bahan penilaian bagi pihak pimpinan apakah mereka telah bekerja dengan baik, dan (3) memberikan dasar yang kuat bagi pembuatan kebijakan untuk peningkatan organisasi (BPKP, 2000).

Robbins dan Judge (2008) menyatakan bahwa komitmen organisasi (organizational commitment) merupakan suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak terhadap tujuan-tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. "Organizational Commitment is the degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization" (Mathis dan Jackson, 2011).

Sopiah (2008) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya:

1. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi,
2. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan
3. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Berdasarkan teori-teori tersebut dapat dinyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap yang dimiliki karyawan untuk tetap loyal terhadap perusahaan dan bersedia untuk tetap bekerja dengan sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi.

Spector (1997) menyebutkan dua perbedaan konsepsi tentang komitmen organisasional, yaitu: 1) Pendekatan pertukaran (exchange approach) di mana komitmen pada organisasi sangat ditentukan oleh pertukaran kontribusi yang dapat diberikan perusahaan terhadap anggota dan anggota terhadap organisasi, sehingga semakin besar kesesuaian pertukaran yang disadari pandangan anggota maka semakin besar pula komitmen mereka pada organisasi. 2) Pendekatan psikologis, di mana pendekatan ini lebih menekankan orientasi yang bersifat aktif dan positif dari anggota terhadap organisasi, yakni sikap atau pandangan terhadap organisasi tempat kerja yang akan menghubungkan dan mengaitkan keadaan seseorang dengan organisasi.

Menurut John dan Taylor (1999), faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional antara lain: 1) Karakteristik pribadi yang berkaitan dengan usia dan masa kerja, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan jenis kelamin. 2) Karakteristik pekerjaan yang berkaitan dengan peran, self employment, otonomi, jam kerja, tantangan

dalam pekerjaan, serta tingkat kesulitan dalam pekerjaan. 3) Pengalaman kerja dipandang sebagai suatu kekuatan sosialisasi utama yang mempunyai pengaruh penting dalam pembentukan ikatan psikologis dengan organisasi. dan 4) Karakteristik struktural yang meliputi kemajuan karier dan peluang promosi, besar atau kecilnya organisasi, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.

Meyer dan Allen (1991) merumuskan tiga dimensi komitmen organisasional, yaitu: 1) Komitmen afektif (*affective commitment*) berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. 2) Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. dan 3) Komitmen normatif (*normative commitment*) menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi.

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka peneliti mengajukan rumusan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- H3 : Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- H4 : Komitmen organisasi merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan Grand Palace Hotel Kota Makassar.

METODE PENELITIAN

Dalam rencana penelitian ini akan menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif, hal ini dikarenakan dalam kegiatan penelitian ini akan menggunakan data deskriptif berupa kata-kata, tulisan dan hasil dari orang-orang atau perilaku yang dapat diamati. Dalam pendekatan deskriptif data yang dikumpulkan adalah berupa kata-kata, gambar dan bukan angka. Dengan demikian laporan penelitian akan berisi kutipan-kutipan data untuk memberikan gambaran penyajian laporan tersebut. Data tersebut bisa berasal dari naskah, wawancara, catatan atau memo dan dokumen resmi lainnya.

Sugiyono (2011) berpendapat bahwa pada penelitian kualitatif, teori diartikan sebagai paradigma. Penelitian kualitatif bertujuan untuk mengungkapkan informasi kualitatif sehingga lebih menekankan pada masalah proses dan makna dengan cara mendeskripsikan suatu masalah.

Metode deskriptif adalah metode yang melukiskan keadaan subyek atau peristiwa tertentu berdasarkan fakta yang tampak atau sebagaimana mestinya yang kemudian di iringi dengan upaya pengambilan kesimpulan umum berdasarkan fakta historis tersebut.

Menggunakan sumber data primer dan sekunder; Menurut S. Nasution (2010), data primer adalah data yang dapat diperoleh langsung dari lapangan atau tempat peneliti. Sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata dan tindakan. Kata-kata dan tindakan merupakan sumber data yang diperoleh dari lapangan dengan mengamati dan mewawancarai. Data sekunder adalah data-data yang didapat dari sumber bacaan dan berbagai macam sumber lainnya yang terdiri dari surat-surat pribadi, buku harian, notula rapat perkumpulan, sampai dokumen resmi dari berbagai instansi pemerintah. Data sekunder juga dapat berupa majalah, buletin, publikasi dari berbagai organisasi, jurnal penelitian, disertasi, tesis, skripsi, pelaporan penelitian, buku tes, makalah, terbitan-terbitan resmi pemerintah dan lembaga-lembaga lainnya. Peneliti menggunakan data sekunder ini untuk memperkuat penemuan dan melengkapi informasi yang telah dikumpulkan melalui wawancara langsung dengan nasabah asuransi.

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, sehingga perlu dicatat secara teliti dan rinci. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, serta dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih

jas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya apabila diperlukan.

Reduksi data bisa dibantu dengan alat elektronik seperti: computer, dengan memberi kode pada aspek-aspek tertentu. Dengan data reduksi maka peneliti dapat merangkum, mengambil data yang penting, membuat kategori berdasarkan huruf kecil, besar dan angka. Kemudian data yang tidak penting akan dibuang.

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah menyajikan data. Dalam penelitian kualitatif, dimana penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori dan sejenisnya. Menurut Miles dan Huberman, yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Selain dengan teks yang naratif, juga dapat berupa grafik, matrik dan network (jaringan kerja).

Langkah ketiga dalam analisis data adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan mengalami perubahan apabila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya.

Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang *kredibel* (dapat dipercaya).

Menurut Moleong (2007), mengemukakan bahwa "kriterial keabsahan data dalam penelitian kualitatif ini memakai 3 macam antara lain: kepercayaan (*kreadibility*), kebergantungan (*dependibility*) dan kepastian (*konfermability*)".

HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun fasilitas hotel: Akomasi Kamar, Fasilitas Makan dan Minuman, Restoran, Pelayanan Kamar (*Room Service*) dan Fasilitas-Fasilitas Lain (Ruangan Pertemuan (*Meeting Room*): Puri Agung Room, Baruga Room, Gelas Musik Room Karaoke, *Internet, WFi, Satelit TV Channel, Parking Garage, Vallet Service, Safity Box, Masque*, Pelayanan Transportasi (*Transport Service*), Binatu (*Laundry and Dry*)).

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Kepemimpinan Hotel Grand Palace adalah sosok pemimpin yang ditakuti sekaligus disegani dan kurang dihormati oleh sebagian karyawan karna mengacuh pada persepsi responden berdasarkan jenis kelamin bahwa kepemimpinan bukan faktor utama yang mempengaruhi artinya ada faktor lain yang mendahuluinya yaitu iklim organisasi pada hotel grand palace. Para karyawan mempunyai persepsi bahwa pimpinan adalah sosok yang memiliki kepemimpinan dengan gaya orientasi prestasi yaitu sebanyak 30.5 %. Dengan gaya direktif sebanyak 25.2%. gaya partisipatif 15.7%, gaya pengasuh sebanyak 14.7% dan gaya suportif sebanyak 13,7%. Hal ini dapat memperkuat rasa kesatuan antar anggota organisasi di bawah kepemimpinannya.

Pimpinan hotel grand palace menggunakan kepemimpinan yang bersifat diktator artinya pendapat karyawan hanya sebagai simbol kepemimpinan sehingga kepercayaan karyawan berkurang ketika pimpinan tidak berada pada lokasi perusahaan. Persepsi responden berdasarkan masa kerja pada kepemimpinan bahwa yang paling signifikan adalah gaya direktif sebanyak 45.2%.

Pemberian pujian kepada karyawan yang berprestasi dan celaan kepada karyawan yang bersalah dilakukan dengan transparan dan tanpa ada pilih kasih. Oleh karena itu, kinerja pegawai dalam hal ini dipengaruhi oleh kepemimpinan hotel grand palace yang dapat diterima di hati semua karyawan.

Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja Karyawan

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada Iklim organisasi menunjukkan bahwa item peraturan pada Iklim organisasi di hotel grand palace dengan nilai tertinggi yaitu sebesar 34.7% dengan berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebesar

28.4% dan perempuan 6.3 %. Dalam hal ini bahwa iklim organisasi hotel grand palace menerapkan aturan yang tinggi terhadap kinerja karyawan dengan beban kerja yang besar.

Persepsi responden berdasarkan masa kerja pada iklim organisasi bahwa yang paling signifikan, item kerjasama sangat diterapkan pada iklim organisasi berdasarkan masa kerja sehingga perkembangan kinerja karyawan dapat diandalkan. Dengan demikian bahwa iklim organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan hotel grand palace hotel. Makin tinggi iklim dan situasi organisasi maka makin tinggi pula kinerja karyawan pada hotel grand palace.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan

Salah satu bentuk loyalitas karyawan yang diberikan kepada hotel adalah komitmennya kepada organisasi dimana dia bekerja. Kesetiaan, kebanggaan terhadap organisasi dan keterlibatannya secara aktif dalam usaha pencapaian tujuan organisasi menjadi suatu tolak ukur bagi komitmen karyawan.

Persepsi responden berdasarkan jenis kelamin pada komitmen organisasi sangat tinggi pada item kebanggaan sebesar 56.8% dengan berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebesar 87.3% dan perempuan 8.4 %. Dalam hal ini bahwa komitmen organisasi pada hotel grand palace menjadi kebanggaan tersendiri bagi sebagian besar karyawan hotel grand palace. Sedangkan kesetiaan dan kemauan tidak terlalu menonjol artinya komitmen organisasi sangat sederhana dilaksanakan akan tetapi pasti dalam rangka meningkatkan serta mengembangkan hotel grand palace.

Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan hotel grand palace memiliki kesetiaan yang besar. Makin lama karyawan bekerja maka semakin karyawan memiliki kesetiaan. Makin tinggi kesetiaan karyawan maka makin tinggi pula kinerja karyawan hotel grand palace.

Dengan demikian bahwa komitmen organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan hotel grand palace hotel. Makin tinggi komitmen organisasi maka makin tinggi pula kinerja karyawan pada hotel grand palace.

Hasil pengujian yang telah diperoleh yaitu berpengaruhnya secara variabel yang terdiri dari kepemimpinan (X1), terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai sebesar $r = 0.074$. nilai ini menunjukkan pengaruh positif antara variabel (X1) dan (Y). Artinya bila nilai (X1) naik maka nilai (Y) akan naik secara signifikan. Pengaruh iklim organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r sebesar $= 0.000$, nilai ini menunjukkan ada pengaruh akan tetapi tidak signifikan artinya makin tinggi iklim organisasi (X2) maka makin tinggi pula kinerja karyawan (Y) berarti ada pengaruh. Dan pengaruh komitmen organisasi (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai $r = 0.212$. nilai ini menunjukkan positif akan tetapi tidak signifikan artinya bila komitmen organisasi (X3) naik maka kinerja karyawan akan naik akan tetapi tidak signifikan.

Pengaruh antara variabel kepemimpinan (X1), Iklim Organisasi (X2) dan variabel Komitmen organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai $r = 0.217$ dan kontribusi yang diberikan ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat adalah (Y) $KR = (r_{X1,X2,X3,Y})^2 \times 100\% = (0.217)^2 \times 100\% = 0.47\%$.

Nilai F hitung lebih besar 1.503 dari pada F tabel yaitu sebesar 1.42 dengan demikian bahwa kinerja karyawan (Y) dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan (X1), iklim organisasi (X2) dan Komitmen organisasi (X3). Dari nilai probabilitas (sig) = 0.01 dan nilai taraf signifikan $\alpha = 0.05$. nilai probabilitas dengan nilai taraf nyata = $0.00 < 0.05$ dan H_0 ditolak.

Coefficients pada analisis model persamaan regresi linear berganda untuk memperkirakan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kepemimpinan, iklim dan komitmen organisasi.

$$Y = 33,094 + 0.022x_1 + 0.008 X_2 + 0.221X_3.$$

Variabel (Y) adalah Kinerja karyawan, jika tanpa adanya kepemimpinan, iklim organisasi dan komitmen organisasi maka kinerja karyawan dapat terpengaruh. Untuk itu dengan adanya kepemimpinan, iklim organisasi dan iklim organisasi sangat

berpengaruh terhadap kinerja karyawan. di perkirakan pengaruh kepemimpinan, iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

$$Y = 33,094 + 0-.022x_1 + 0-,008 X_2 + 0-.221X_3$$

$$Y = 33,094 + 0-.022x_1 (95) + 0-,008 X_2 (95) + 0-.221X_3 (95). = 33,3$$

Koefisien regresi berganda sebesar 0.022 dan 0,008 serta 0.221 mengidentifikasi besarnya penambahan kinerja karyawan. Setiap penambahan satu point dari kepemimpinan, iklim organisasi dan komitmen organisasi akan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Persamaan regresi berganda $Y = 33,094 + 0-.022x_1 + 0-,008 X_2 + 0-.221X_3$ yang digunakan sebagai dasar untuk memperkirakan pengaruh kepemimpinan, iklim dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan grand palace hotel kota makassar.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Persepsi responden berdasarkan jenis kelamin. berjenis kelamin laki-laki pada kepemimpinan sebanyak 87.3% yang berorientasi pada prestasi sebanyak 26,3%. sedangkan pada persepsi responden yang berjenis perempuan pada kepemimpinan sebanyak 12.6 % berorientasi pada prestasi dan gaya direktif sebanyak 4.2 %. Persepsi responden berjenis kelamin laki-laki pada Iklim organisasi sebanyak 87.3% dengan item peraturan sebanyak 28.4 %. pada persepsi responden yang berjenis perempuan sebanyak 12.6% dengan item peraturan sebanyak 6.3 %. Persepsi responden berjenis laki-laki pada komitmen organisasi sebanyak 87.3% dengan item tinggi sebesar 48.4%. dan perempuan sebanyak 12.6% dengan item tinggi sebanyak 8.4%. Persepsi responden berjenis kelamin laki-laki pada kinerja karyawan sebanyak 87.3 dengan item tinggi sebanyak 47.3 dan perempuan 12.6% dengan item tinggi sebanyak 10.5%.
- b. Persepsi responden berdasarkan Umur pada kepemimpinan. Umur 35-46 = 48.4 %. Dengan gaya direktif sebanyak 18.5 %. Iklim organisasi pada umur 23-34 dengan item beban kerja dan peraturan sebanyak 12,6% dan umur 35-46 pada item beban kerja sebanyak 14.7%. komitmen organisasi pada umur 35-46 sebanyak 48.4%. kinerja karyawan, pada umur 35-46 sebanyak 48.4 % dengan kategori sedang dan tinggi dalam kinerja.
- c. Persepsi responden berdasarkan masa kerja antara 7-12 tahun pada kepemimpinan sebanyak 45.2% item gaya direktif sebanyak 21.5%. iklim organisasi pada masa kerja 7-12 tahun sebanyak 45.2% dengan item kerjasama sebanyak 25.2%. komitmen organisasi dengan masa kerja 7-12 tahun sebanyak 45.2% dengan item sedang sebanyak 25.2%. dan kinerja pada umur 7-12 sebanyak 45.2% dengan item sedang sebanyak 27.5%.
- d. Persepsi berdasarkan pendidikan terakhir pada kepemimpinan. SLTA sebanyak 41.1% dengan item gaya direktif sebanyak 14.7%. iklim organisasi SLTA sebanyak 41.0% dengan item beban kerja sebanyak 13.7%. komitmen organisasi pada SLTA sebanyak 41.0% dengan item sedang sebanyak 23.1%. dan kinerja pada SLTA sebanyak 41.0% dengan item sedang sebanyak 29.4%.
- e. Sebanyak 39 responden menyatakan bahwa pimpinan slalu berusaha memperkuat rasa kesatuan kelompok antar karyawan. Sebanyak 41 responden menyetujui bahwa pimpinan hotel slalu menciptakan suasana kerja yang disiplin menerapkan peraturan. sebanyak 24 responden menyatakan setuju bahwa pimpinan hotel tidak langsung menanggapi melainkan diredam dan mencari kebenarannya. Sebanyak 38 responden menyatakan setuju terhadap derajad aturan. 40 responden menyatakan setuju bahwa tantangan dan tanggung jawab bersama di hotel. Dan 43 responden menyatakan bahwa suasana hotel harus penuh dengan kehangatan. Sebanyak 49 responden menyatakan setuju melaksanakan tugas dengan sepenuh

- hati dan bahkan 14 responden menyatakan sangat setuju. Sebanyak 42 responden menyatakan setuju dan bahkan 39 responden menyatakan sangat setuju bahwa hotel merupakan ikut dimiliki karyawan hotel grand palace. Sebanyak 54 responden menyatakan setuju bahwa telah memiliki kesesuaian kualitas kerja dengan harapan hotel dan sebanyak 68 responden memiliki perencanaan kerja yang matang.
- f. Penelitian ini menghasilkan nilai R pada correlations sebesar 0.074 dengan signifikan 0.238 berarti bahwa pengaruh antara variabel-variabel bebas kepemimpinan, iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan adalah erat. Hal ini ditandai dengan nilai R sebesar 0.217. Nilai (R square) sebesar 0.047 artinya bahwa variasi berubahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan, iklim organisasi dan komitmen organisasi.
 - g. Penelitian ini menghasilkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel kepemimpinan, iklim organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 1.503 dan F_{tabel} sebesar 1.42, yang berarti menolak H_0 dan menerima H_a pada tingkat signifikansi sebesar 0.000.
 - h. Selanjutnya dari pengujian regresi linear berganda menghasilkan iklim organisasi = 30.89 sebagai variabel yang paling dominan. yang selanjutnya variabel kepemimpinan sebesar 26.60 dan komitmen organisasi sebesar 12.60. dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- BPKP, 2000, Pengukuran Kinerja, Suatu Tinjauan pada Instansi Pemerintah, Tim Study Pengembangan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Jakarta.
- Dessler, Gary. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1 Edisi Kesembilan. Jakarta : PT. Indeks.
- Edvardsson, B., Larsson, G. dan Setterlind, S. 1997. *Internal service quality and the psychosocial work environment : an empirical analysis of conceptual interrelatedness*. The service industries journal, Vol. 17, No. 2, pp 252-263
- Giltner 1997 (dalam miner 1988).
- Hella, M.A. 2011. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kualitas Pelayanan Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Bali. Thesis. Program Pasca Sarjana Universitas Udayana.
- Henry minhberg 1993 dalam alimudin 2002
- John, M.C. dan Taylor, J.W. 1999. *Leadership Style, School Climate, and the Institutional Commitment of Teachers*. International Forum, Vol.2, No. 1, pp. 25-57.
- Mathis, R.L dan Jackson. 2011. *Human Resource Management*. Jakarta : Salemba Empat.
- McNeese- Smith, Dona, 1996, "Increasing Employee Productivity, Job Satisfaction, and Organizational Commitment", *Hospital and Health Services Administration*, Vol.41, No.2, pp.160-175
- Meyer, P. John dan Allen, J. Natalie. 1991. *A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment*. *Human Resources Management Review*, Vol. 1, No. 1, pp. 61-89.
- Robbins, S dan Judge, T.A. 2008. Perilaku Organisasi. Jakarta : Salemba Empat.
- Siagian, S.P., 1999, Teknik Menumbuhkan dan Memelihara Perilaku Organisasional, Haji Mas Agung , Jakarta.
- Sopiah. 2008. Perilaku Organisasi. Yogyakarta : CV. Andi Offset.