

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND REWARDS SYSTEM ON THE PERFORMANCE EMPLOYEES OF HOTEL IN BATAM CITY WITH ORGANIZATIONAL COMMITMENT AS INTERVENING VARIABLES

Wasiman

Universitas Putera Batam Email: wasiman903@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the Influence of Organizational Culture and Rewards System, on the Performance of Hotel Employees in Batam City with Organizational Commitment as Intervening Variables. Respondents used in this study were employees of four-star hotels in Batam City with a total of 205 respondents. The method used in this research is observation, field, data collection by distributing questionnaires to employees of four-star hotels in Batam city. Data analysis uses multiple linear data analysis using SEM Amos program. Validity test results for organizational culture variables with seven indicators are valid. Results Test the validity of the reward system with six indicators declared valid. The results of the validity of organizational commitment test with three indicators are declared valid. The results of the employee performance validity test with five indicators are declared valid, declared valid because the results of the data processing are above 0.60. The results of the study conclude that (1). Organizational culture influences employee performance, the better the organizational culture turns out to be able to have a large impact on improving employee performance. (2). Organizational culture influences organizational commitment, the better the organizational culture, the stronger the organizational commitment of employees. (3) The reward system influences organizational commitment, the better the Rewards System, the stronger the organizational commitment of employees. (4). Rewards system influences employee performance. The better the reward system increases employee performance (5) Organizational commitment affects employee performance, the better organizational commitment, the better employee performance

Keywords: *Organizational Culture, Rewards System, and Organizational Commitment Employee performance*

PENDAHULUAN

Perkembangan bisnis pariwisata di Batam secara umum dewasa ini mengalami tren yang semakin tumbuh dan terus mengalami kenaikan dalam jumlah turis yang datang sehingga diperlukan infrastruktur pendukung untuk menampung dan mengakomodasi banyaknya turis yang semakin meningkat. Hotel merupakan salah satu infrastruktur pendukung yang wajib ada, hal ini dikarenakan merupakan sebuah fasilitas pendukung yang menyebabkan turis menjadi nyaman dalam berkunjung ke Kota Batam khususnya. Keberhasilan perusahaan sangat bergantung kepada kinerja karyawan. Untuk itu setiap karyawan selain dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan juga didukung oleh budaya organisasi yang baik, serta adanya sistem imbalan yang adil sehingga karyawan memiliki kinerja yang baik dan kinerja perusahaan juga akan meningkat yang menuju pada pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja adalah hasil akhir dari sebuah aktivitas. Menurut Robbins dan Coulter, (2010: 84). Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk

mencapai keunggulan dan tujuan organisasi, maka dibutuhkan individu yang memiliki kinerja yang setinggi-tingginya. Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul: Pengaruh Budaya Organisasi, dan Sistem Imbalan,) Terhadap Kinerja Karyawan Hotel di Kota Batam Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening

Rumusan Masalah

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hotel bintang empat di Kota Batam ?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional hotel bintang empat di Kota Batam ?
3. Apakah Sistem Imbalan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional hotel bintang empat di Kota Batam?

4. Apakah Sistem Imbalan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hotel bintang empat di Kota Batam?
5. Apakah Komitmen organisasional berpengaruh signifikan kinerja karyawan hotel bintang empat di kota Batam?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan membuktikan

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan hotel bintang empat di Kota Batam.
2. Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional hotel bintang empat di Kota Batam.
3. Pengaruh Sistem Imbalan terhadap komitmen organisasional hotel bintang empat di Kota Batam.
4. Pengaruh Sistem Imbalan terhadap kinerja karyawan hotel bintang empat di Kota Batam.
5. Pengaruh Komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan hotel bintang empat hotel di kota Batam.

TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Menurut Luthans, (2011:71) budaya di organisasi, merupakan budaya individu yang bersentuhan dengan budaya kelompok atau organisasi, yang terdiri dari norma-norma, aturan formal organisasi dan prosedur, kode formal perilaku, ritual, tugas, membayar sistem, jargon, dan lelucon yang hanya dimengerti oleh orang dalam, dan sebagainya, elemen-elemen ini sebagai manifestasi budaya organisasi. Berbagai atribut budaya telah diatur berdasarkan norma dan sikap yang membantu membedakan satu perusahaan dari yang lain. (Forehand dan von Gilmer, 1964) Proses berpikir membantu dalam membangun satu anggota dari yang lain atas dasar pemikiran kognitif (Hofstede, 1980). Kesuksesan bimbingan berdasarkan nilai dan norma yang berbeda yang membuat budaya efektif (Schein, 1990). Sekumpulan dari Keyakinan, perilaku, norma dan nilai membantu dalam membuat budaya yang paling efektif (Kotter dan Heskett, 1992). Pengetahuan tentang budaya telah diperoleh melalui pemahaman dan keyakinan atas dasar kelompok besar

Sistem Imbalan (Kompensasi)

Menurut Martoyo (2010:116) Sistem imbalan adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi employers maupun employees baik

yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinansial). Hasibuan (2013:117) mengatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan kompensasi untuk memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip-prinsip adil dan wajar, undang-undang pemburhan, serta memperhatikan internal dan eksternal konsistensi. Program kompensasi harus dapat menjawab pertanyaan apa yang mendorong seseorang bekerja dan mengapa ada orang yang bekerja keras, sedangkan orang lain bekerjanya sedang-sedang saja.

Komitmen Organisasional

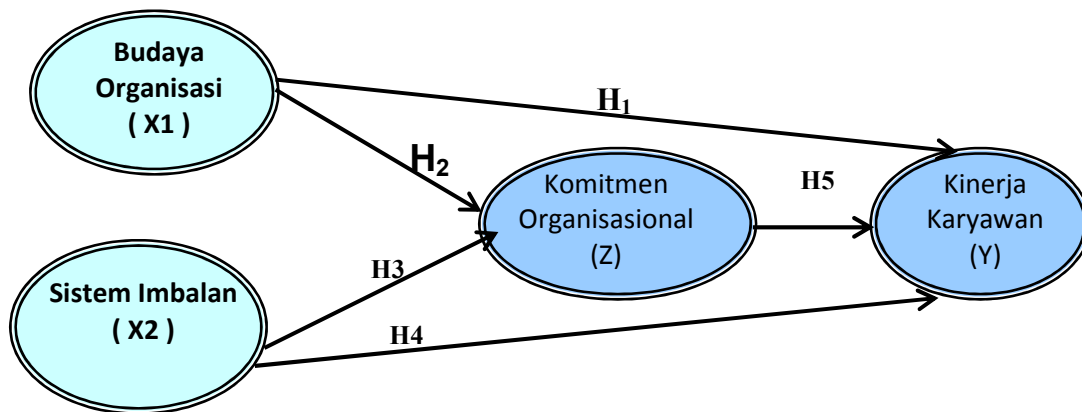
Menurut Robbins dan Judge (2008:100) komitmen organisasional adalah suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Menurut Robbins dan Judge (2008: 100-102), terdapat tiga indikator komitmen organisasi. 1. Komitmen afektif, 2. Komitmen berkelanjutan dan 3. Komitmen normatif

Kinerja Karyawan

Menurut Moeheriono dalam bukunya Pengukuran Kinerja (2016:85) menyatakan bahwa pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau kelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan atau target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya.

Indikator Kinerja Karyawan, berdasarkan lima dimensi kinerja karyawan yang dikembangkan oleh Schuler dan Jackson (2005), maka indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut: 1. Kuantitas Pekerjaan, 2. Kualitas pekerjaan, 3. Ketepatan waktu, 4. Kerjasama dan 5. Kualitas pribadi

Berdasarkan hipotesis di atas, dapat digambarkan kerangka berfikir penelitian sebagai berikut:



Hipotesis

- H1. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hotel bintang empat di kota Batam
- H2. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional hotel bintang empat di Kota Batam
- H3. Sistem Imbalan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional hotel bintang empat di kota Batam
- H4. Sistem Imbalan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hotel bintang empat di Kota Batam
- H5. Komitmen organisasional berpengaruh signifikan kinerja karyawan hotel bintang empat di kota Batam

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Menurut Erlina (2011: 73-74) desain penelitian merupakan rencana induk yang berisi metode dan prosedur untuk mengumpulkan dan menganalisis informasi yang dibutuhkan, menetapkan sumber-sumber informasi, teknik yang akan digunakan, metode sampling sampai dengan analisis data untuk dapat menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian. Tujuan penelitian maka penelitian ini termasuk dalam penelitian penjelasan (*Explanatory research*) termasuk penelitian survei ekplanatoris karena penelitian menjelaskan hubungan sebab akibat kausal komparatif antara variabel bebas yaitu budaya organisasi dan sistem imbalan, pengaruhnya terhadap komitmen organisasional sebagai variabel intervening serta dampaknya terhadap kinerja karyawan hotel bintang empat di Kota Batam

Operasional Variabel

Variabel – variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah variabel Eksogen yang terdiri Budaya organisasi (X1) dan Sistem Imbalan, (X2) variabel Indogen yaitu Kinerja

Karyawan (Y) dan Komitmen Organisasional sebagai variabel intervening

Populasi

Menurut Sugiyono (2011: 180) mengatakan bahwa populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini 285 populasi yang merupakan karyawan hotel bintang empat di Kota Batam

Sampel

Menurut Sugiyono (2011: 182) sampel sebagai bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Berbagai metode dalam penentuan sampel adalah cara yang digunakan pada situasi yang tidak memungkinkan dan tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan waktu, tenaga, dan dana, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Dengan menggunakan rumus slovin dengan tingkat error sebanyak 5% maka Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 205 sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya.

Lokasi dan Jadwal Penelitian

Lokasi penelitian lokasi dalam penelitian ini adalah Hotel Bintang empat yang ada di Kota Batam

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan dari masing-masing pengaruh variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

Hasil Uji Validitas

Penelitian ini diawali dengan melakukan pengujian validitas dan reliabilitas kuesioner menggunakan data pre-sampling sejumlah 30 responden, pengujian ini dilakukan terhadap item-item pernyataan yang menyusun setiap variabel penelitian. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana item pernyataan dapat mengukur setiap variabel yang diteliti. Untuk mengukur validitas kuesioner digunakan *correlation product moment pearson*. Jika nilai korelasi *product moment pearson* antara masing-

masing item pernyataan dengan skor total variabel menghasilkan nilai signifikansi lebih kecil dari 5%, maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya jika nilai signifikansi lebih besar dari 5%, maka item pernyataan dinyatakan tidak valid. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 20.

Hasil uji validitas menggunakan koefisien korelasi *product moment pearson* setiap item pernyataan pada variabel budaya organisasi dapat dilihat pada Tabel 1:

Tabel 1. Uji Validitas Item pada Variabel Budaya Organisasi

	Indikator	Item	<i>Pearson Correlation</i>	Sig.	Keterangan
X1.1	Inovasi dan <i>Risk Taking</i>	X1.1.1	0,595	0,001	Valid
		X1.1.2	0,557	0,001	Valid
		X1.1.3	0,619	0,000	Valid
X1.2	Perhatian terhadap detail	X1.2.1	0,559	0,001	Valid
		X1.2.2	0,637	0,000	Valid
		X1.2.3	0,541	0,002	Valid
X1.3	Berorientasi terhadap hasil	X1.3.1	0,676	0,000	Valid
		X1.3.2	0,740	0,000	Valid
		X1.3.3	0,626	0,000	Valid
X1.4	Berorientasi terhadap orang	X1.4.1	0,672	0,000	Valid
		X1.4.2	0,594	0,001	Valid
		X1.4.3	0,618	0,000	Valid
X1.5	Berorientasi terhadap tim	X1.5.1	0,617	0,000	Valid
		X1.5.2	0,728	0,000	Valid
		X1.5.3	0,603	0,000	Valid
X1.6	Agresivitas	X1.6.1	0,617	0,000	Valid
		X1.6.2	0,595	0,001	Valid
		X1.6.3	0,674	0,000	Valid
X1.7	Stabilitas	X1.7.1	0,619	0,000	Valid
		X1.7.2	0,632	0,000	Valid
		X1.7.3	0,634	0,000	Valid

Tabel 1 menunjukkan korelasi *product moment pearson* untuk setiap item pernyataan pada setiap indikator variabel budaya organisasi memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan untuk mengukur setiap indikator pada variabel budaya organisasi adalah

valid dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Hasil uji validitas menggunakan koefisien korelasi *product moment pearson* setiap item pernyataan pada variabel sistem imbalan dapat dilihat pada Tabel .2:

Tabel 2. Uji Validitas Item pada Variabel Sistem Imbalan

Indikator	Item	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
X2.1 Gaji	X2.1.1	0,489	0,006	Valid
	X2.1.2	0,427	0,019	Valid
X2.2 Insentif	X2.2.1	0,482	0,007	Valid
	X2.2.2	0,647	0,000	Valid
X2.3 Bonus	X2.3.1	0,563	0,001	Valid
	X2.3.2	0,604	0,000	Valid
	X2.3.3	0,600	0,000	Valid
X2.4 Upah	X2.4.1	0,604	0,000	Valid
	X2.4.2	0,554	0,001	Valid
X2.5 Premi	X2.5.1	0,480	0,007	Valid
	X2.5.2	0,593	0,001	Valid
	X2.5.3	0,586	0,001	Valid
X2.6 Pengobatan	X2.6.1	0,578	0,001	Valid
	X2.6.2	0,562	0,001	Valid
	X3.1.1	0,723	0,000	Valid

Tabel 2 menunjukkan korelasi *product momment pearson* untuk setiap item pernyataan pada setiap indikator variabel sistem imbalan memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan untuk mengukur setiap

indikator pada variabel sistem imbalan adalah valid dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Hasil uji validitas menggunakan koefisien korelasi *product momment pearson* setiap item pernyataan pada variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 3:

Tabel.3. Uji Validitas Item pada Variabel Komitmen Organisasional

Indikator	Item	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
Z1.1 Komitmen afektif	Z1.1.1	0,694	0,000	Valid
	Z1.1.2	0,708	0,000	Valid
	Z1.1.3	0,706	0,000	Valid
Z1.2 Komitmen berkelanjutan	Z1.2.1	0,720	0,000	Valid
	Z1.2.2	0,782	0,000	Valid
	Z1.2.3	0,693	0,000	Valid
Z1.3 Komitmen normatif	Z1.3.1	0,766	0,000	Valid
	Z1.3.2	0,610	0,000	Valid
	Z1.3.3	0,736	0,000	Valid

Tabel 3 menunjukkan korelasi *product momment pearson* untuk setiap item pernyataan pada setiap indikator variabel komitmen organisasional memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan untuk mengukur setiap indikator pada variabel komitmen

organisasional adalah valid dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Hasil uji validitas menggunakan koefisien korelasi *product momment pearson* setiap item pernyataan pada variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 4:

Tabel 4. Uji Validitas Item pada Variabel Kinerja karyawan

Indikator		Item	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
Y.1	Kuantitas	Y.1.1	0,823	0,000	Valid
		Y.1.2	0,825	0,000	Valid
		Y.1.3	0,696	0,000	Valid
Y.2	Kualitas	Y.2.1	0,585	0,001	Valid
		Y.2.2	0,747	0,000	Valid
Y.3	Ketepatan waktu	Y.3.1	0,737	0,000	Valid
		Y.3.2	0,750	0,000	Valid
		Y.3.3	0,660	0,000	Valid
Y.4	Kerjasama	Y.4.1	0,644	0,000	Valid
		Y.4.2	0,626	0,000	Valid
Y.5	Kualitas Pribadi	Y.5.1	0,798	0,000	Valid
		Y.5.2	0,684	0,000	Valid
		Y.5.3	0,712	0,000	Valid

Tabel 4 menunjukkan korelasi *product moment pearson* untuk setiap item pernyataan pada setiap indikator variabel kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan untuk mengukur setiap indikator pada variabel kinerja karyawan adalah valid dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui keandalan (konsistensi) instrumen (alat ukur) berupa kuisisioner. Pengujian reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan teknik *cronbach's alpha*, yang mana kuisisioner dinyatakan reliabel jika mempunyai nilai *cronbach's alpha* $\geq 0,60$ (Malhotra dalam Solimun, 2005).

Tabel 5. Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Jumlah Item Valid	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X ₁)	21	0,920	Reliabel
Sistem Imbalan (X ₂)	14	0,822	Reliabel
Komitmen Organisasional (Z ₁)	9	0,878	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	13	0,918	Reliabel

Berdasarkan Tabel 5 diketahui nilai *cronbach's alpha* untuk semua variabel penelitian memiliki nilai lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan penyusunan item-item pernyataan kuisisioner pada variabel budaya organisasi, sistem imbalan, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan dapat dinyatakan reliabel dan dapat dipercaya sebagai alat ukur yang menghasilkan jawaban yang konsisten.

PEMBAHASAN

H1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian dan pengujian dengan menggunakan SEM dengan *Software AMOS v.20* menunjukkan tidak adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Bintang Empat di Kota Batam. Hasil estimasi

parameter pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai CR lebih besar dari 1,96, dan nilai signifikansi (*p-value*) lebih kecil dari 5%, nilai koefisien yang dihasilkan juga sangat kecil, artinya peningkatan budaya organisasi berpengaruh signifikan dan memberikan dampak yang besar pada kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan pada Hotel Bintang Empat di Kota Batam, dapat diterima.

Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan hasil penelitian Koesmono (2005) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Taurisa dan Ratnawati (2012) dalam penelitiannya juga menyimpulkan budaya organisasi berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian "A Survey on Organizational Cultural Based on Stephan Robbins's Theory (Case Study)" (studi kasus pada Mashhad Electric Energy Distribution Company, Iran) oleh Jaghargh, Ghorbanpanah, Nabavi, Saboordavoodian dan Farvardian (2012). Didapatkan hasil bahwa budaya organisasi yang terjadi pada Mashhad electric Energy distribution Company mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan memperkuat rasa memiliki, loyalitas, identitas dan juga mengurangi konflik dalam organisasi

H2. Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional

Hasil penelitian dan pengujian dengan menggunakan SEM dengan *Software AMOS v.20* menunjukkan adanya pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional karyawan pada Hotel Bintang Empat di Kota Batam. Hasil estimasi parameter pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai CR lebih besar dari 1,96, dan nilai signifikansi (*p-value*) lebih kecil dari 5%, sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan pada Hotel Bintang Empat di Kota Batam, dapat diterima.

Hasil penelitian ini konsisten dengan pernyataan Robbins (2005:110) bahwa budaya spiritualitas pegawai dalam organisasi berhubungan positif dengan kreatifitas kepuasan karyawan, kinerja tim dan komitmen organisasional. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Imaniyati (2007) bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh yang sangat besar dan paling signifikan terhadap komitmen organisasional. Primanda (2008) dan Fajrina (2009) juga menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan. Sulistyaningsih, Dewi, Wijayanti (2012). Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang kuat dan kecenderungannya turun terhadap kinerja karyawan kemungkinan disebabkan karena ketika karyawan bekerja mereka terpengaruh budaya organisasi di instansinya. Di mana ketika budaya organisasi yang berlaku kurang memotivasi atau mendukung karyawan, maka kinerja mereka akan menurun

H3. Pengaruh Sistem Imbalan terhadap komitmen organisasional

Hasil penelitian dan pengujian dengan menggunakan SEM dengan *Software AMOS v.20*

juga menunjukkan adanya pengaruh sistem imbalan terhadap komitmen organisasional karyawan pada Hotel Bintang Empat di Kota Batam. Hasil estimasi parameter pengaruh sistem imbalan terhadap komitmen organisasional menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai CR lebih besar dari 1,96, dan nilai signifikansi (*p-value*) lebih kecil dari 5%, sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa sistem imbalan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan pada Hotel Bintang Empat di Kota Batam, juga dapat diterima.

Hasil penelitian ini konsisten dengan pernyataan Simamora (2004) bahwa kompensasi dalam bentuk finansial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Namun demikian, tentunya pegawai juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan dalam bentuk non finansial juga sangat penting bagi pegawai terutama untuk pengembangan karir mereka. Steers (1983) juga menyatakan bahwa salah satu cara meningkatkan kepuasan karyawan adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan. Febriyani (2015) dalam penelitiannya memberikan kesimpulan sistem imbalan yang sesuai berpengaruh positif terhadap komitmen pegawai terhadap organisasi, sehingga hal ini dapat menekan keinginan pindah kerja pegawai ke perusahaan lain.

H4 Pengaruh Sistem Imbalan Terhadap terhadap kinerja karyawan

Hasil uji CFA (*confirmatory factor analysis*) pada variabel sistem imbalan menjelaskan bahwa dari enam indikator, semuanya memiliki nilai *factor loading* lebih besar dari 0,50, sehingga keenam indikator tersebut berkontribusi signifikan dalam mencerminkan sistem imbalan. Indikator yang memiliki kontribusi terbesar dalam mencerminkan sistem imbalan pada Hotel Bintang Empat di Kota Batam adalah indikator yang memiliki *factor loading* terbesar, yaitu bonus.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Kemara Giri (2005) yang berjudul "Studi Empiris Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan", dapat disimpulkan sebagai berikut: Berdasarkan hasil temuan penelitian ini menggunakan analisis regresi dan diketahui bahwa nilai R² adalah sebesar 0,4454. Jadi dalam penelitian ini 44,54% dipengaruhi oleh kompensasi dan motivasi kerja karyawan, sedangkan sisanya yang 55,46% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Febriyanti (2011)

dengan judul "

Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Carsurindo Superintendent, Medan" tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Variabel independent (gaji, insentif dan tunjangan). Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif. Alat yang digunakan yaitu Regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini yaitu hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0.945 atau 94,5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel dependent (kinerja) dapat dijelaskan oleh variabel independent (gaji, insentif dan tunjangan) sebesar 94,5%. Sementara sisanya sebesar 5,5% dijelaskan oleh faktor –faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

H5 Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian dan pengujian dengan menggunakan SEM dengan *Software AMOS v.20* juga menunjukkan adanya pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada Hotel Bintang Empat di Kota Batam. Hasil estimasi parameter pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai CR lebih besar dari 1,96, dan nilai signifikansi (*p-value*) lebih kecil dari 5%, sehingga hipotesis ketiga belas yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Bintang Empat di Kota Batam, juga dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bayu (2012) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Vision Land Bagian Packing). Variabel bebas dalam penelitian ini meliputi kepuasan kerja, loyalitas karyawan, dan komitmen organisasi serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Yenny Verawati dan Joko Utomo, 2011 dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh komitmen organisasi, partisipasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan mereka menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai $0,000 < 0,050$ yang artinya taraf signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,050 sebagai role of thumb yang telah ditetapkan dalam penelitian

KESIMPULAN

Variabel penelitian penelitian terdiri dari budaya organisasi, dan sistem imbalan komitmen

organisasional, dan kinerja karyawan., maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya berpengaruh terhadap kinerja karyawan, semakin baik budaya organisasi maka dapat memberikan dampak yang besar pada peningkatan kinerja karyawan.
2. Budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional, semakin baik budaya organisasi maka semakin kuat komitmen organisasional karyawan.
3. Sistem imbalan berpengaruh terhadap komitmen organisasional, semakin baik sistem imbalan maka semakin kuat komitmen organisasional karyawan.
4. Sistem Imbalan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, semakin baik sistem imbalan maka semakin baik kinerja karyawan
5. Komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan komitmen baik komitmen perusahaan terhadap karyawan, maupun antara karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional.

DAFTAR PUSTAKA

- Erlina, (2011). Metodologi Penelitian: Untuk Akuntansi, USU PRESS, Medan.
- Fred Luthans, (2011), Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Gibson, James L, John M Ivancevich dan James H Donely Jr, 1997, *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses*, Edisi 4, Terjemahan Djoerban Wahid, penerbit Erlangga, Jakarta
- Humphreys, J.H.(2002).” Transformational leader behavior, proximity and successful services marketing” *Journal of Services Marketing*, Vol. 16, No.6, pp.487-502
- Ghozali, I (2004), ”Model Persamaan Struktural, Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS Versi 5.0”, Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang *Journal of Marketing*, Vol.57,(July), p.53-70
- Jurkiewicz C.L.,Massey, T.K and R.G Brown, (2008), *Motivation in Public and Private Organizations: A Comparative Study, Public Productivity & Management Review*, 21,

p.230-250

- Kreitner, Robeth, Kinnichi, Angelo, (2005), *Perilaku Organisasi*, Edisi 5, Salemba Empat, Jakarta
- Krivosos, Paul D, (2006), *The Relationship of Intrinsic-Extrinsic Motivation and Communication Climate in Organizations*, *The Journal of Business communication*.
- Locander, W.B.,F. Hamilton,D. Ladik & J Stuart (2002), "Developing a Leadership-Rich culture: The Missing link to creating a market-focused organization, *journal of marketing-focused management*, Vol.5, pp.149-163
- Mohd Noor, K. B.,& Dola K. (2009). *Job Competencies for Malaysian Managers in Higher Education Institution*. *Asian Journal of Management and Humanity Sciences*, Vol. 4, No. 4, pp. 226-240.
- Moeheriono, (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Edisi Revisi, Jakarta: Rajawali Pers.Martoyo, Susilo. (2010). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Edisi Kedelapan. BPFE. Yogyakarta
- Malayu S.P Hasibuan, (2013).*Manajemen Sumber Daya Manusia dasar dan kunci keberhasilan*, CV. Haji Masagung, Jakarta.
- Moeheriono. (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia Indonesia
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi* Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. (2009). *Organizational Behavior*. 13 Three Edition, USA: Pearson International Edition, Prentice-Hall
- Robbins, Stephen P. dan Coulter M. (2010). *Manajemen*, Edisi Kesepuluh, Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior* Edition 15. New Jersey: Pearson Education
- Robbins, Stephen, (2013), *Perilaku Organisasi*,Prehalindo, Jakarta
- Sangadji , Etta Mamang & Sopiah. (2010). *Metodologi Penelitian–Pendekatan. Praktis dalam Penelitian*, Yogyakarta, ANDI.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R &D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.Bandung: Alfabeta
- Shore, L.M dan L.E. Tetrick, (1991), *A Construct Validity Study of the Survey of Perceived Organizational Support*, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 76, p. 637-643
- Sukanto Reksohadiprojo, (2008). *Manajemen Produksi*. Edisi ke-4. BPFE. Yogyakarta.
- Schuler, Jackson. (2005). *Manajemen Sumberdaya manusia*, 6 th ed, Erlangga: Jakarta.
- Wirawan. (2012). *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.