

ANALISIS KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN HOTEL ASTON YANG DIPENGARUHI BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI, DAN KINERJA

Angrian Francisca⁽¹⁾, Aris Budiono⁽²⁾

Program Studi Manajemen, Universitas Asa Indonesia

Angrianfrancisca89@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received:

27 Februari 2024

Accepted:

1 April 2024

Available online:

29 April 2024

Keywords:

Organizational Commitment,

Organizational Culture,

Compensation, And Performance.

ABSTRACT

This research aims to find out whether organizational culture, compensation, performance influence organizational commitment. The location of this research is at the Aston Bandar Lampung Hotel. This research was conducted from November to April. The population in this study was all employees of the Aston Bandar Lampung Hotel, totaling 77 people. Based on the analysis and results of hypothesis testing regarding the analysis of Aston Hotel employee job satisfaction which is influenced by organizational culture, organizational commitment, compensation and performance, it can be concluded as follows, Organizational culture has no effect on organizational commitment, Compensation has no effect on organizational commitment, Performance has an effect on organizational commitment.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah budaya organisasi, kompensasi, kinerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Lokasi penelitian ini bertempat di hotel aston bandar lampung. Penelitian ini dilakukan dari bulan november sampai april. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Aston Bandar Lampung yang berjumlah 77 orang. Peneliti memutuskan untuk menyebarkan kuesioner penelitian ini melalui *google form* dan disebarkan kepada karyawan Hotel Aston Bandar Lampung. Berdasarkan analisis dan hasil pengujian hipotesis mengenai analisis kepuasan kerja karyawan hotel aston yang dipengaruhi budaya organisasi, komitmen organisasi, kompensasi, dan kinerja dapat disimpulkan sebagai berikut, Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi, Kompensasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi, Kinerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Pendahuluan

SDM yang berkualitas juga menjadi kekuatan untuk mengadaptasi perubahan, menjadi pionir dalam mengeksplorasi peluang baru, dan merespons perubahan lingkungan dengan cepat. Selain itu, peran mereka membentuk citra perusahaan yang baik di mata dunia luar, menggerakkan efisiensi operasional, dan membentuk lingkungan kerja yang positif. Oleh karena itu, investasi dalam pengelolaan dan pengembangan SDM yang tangguh menjadi salah satu fondasi terpenting bagi kesuksesan jangka panjang suatu entitas bisnis (Sari Dewi & Hasniaty, 2018).

Komitmen organisasi memiliki peran yang signifikan dalam memengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Komitmen organisasi merupakan sejauh mana seseorang merasa terikat dan mengidentifikasi dirinya dengan tujuan, nilai, dan visi dari suatu organisasi. Ketika pegawai merasa terikat dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, hal ini dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik karena adanya motivasi intrinsik untuk berprestasi dan berkontribusi secara positif (Ermawati, Juni Sulistyawati, 2018).

Budaya organisasi merujuk pada nilai-nilai, norma, serta praktik-praktik yang dianut oleh organisasi. Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat menjadi faktor yang mendukung kinerja tinggi karyawan. Ketika karyawan merasa terhubung dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi, mereka cenderung lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik, berkolaborasi dengan lebih efektif, serta merasa lebih puas dan terlibat dalam pekerjaan mereka. Oleh karena itu, membangun dan memelihara budaya organisasi yang sehat dan positif menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memuaskan bagi semua anggota organisasi (Ermawati, Juni Sulistyawati, 2018).

Kompensasi memegang peran penting dalam memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan di dalam suatu organisasi. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan kepada tenaga kerja sebagai penghargaan atas kontribusi yang mereka berikan dalam mencapai tujuan organisasi. Pemberian kompensasi yang memadai, baik berupa imbalan finansial maupun non-finansial, menjadi faktor utama dalam mempertahankan dan meningkatkan motivasi karyawan.

Kinerja merupakan sesuatu yang kompleks dan senantiasa perlu ditingkatkan baik dari sisi individual, kelompok, maupun organisasi. Hal ini dikarenakan kinerja merupakan hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Kinerja merupakan hal yang kompleks dan sangat penting untuk ditingkatkan, baik dari perspektif individu, kelompok, maupun organisasi (Sari Dewi & Hasniaty, 2018).

Tinjauan Teori

Komitmen Organisasi

Anggota menunjukkan komitmen terhadap organisasi melalui sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi, serta keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan. Komitmen organisasi merupakan pilar utama dalam membangun hubungan yang kokoh antara anggota dengan organisasi tempat mereka berada. Ini tidak hanya mencakup penerimaan terhadap budaya dan nilai-nilai organisasi, tetapi juga keyakinan yang kuat akan tujuan yang diperjuangkan. Selain itu, komitmen ini tercermin dalam keinginan yang tulus untuk tetap berkontribusi dan mempertahankan keanggotaan dalam jangka panjang. Dengan adanya komitmen ini, anggota organisasi tidak hanya menunjukkan loyalitas, tetapi juga aktif dalam mendukung keberhasilan dan kesejahteraan organisasi secara berkelanjutan. Ini membentuk dasar yang kuat untuk produktivitas yang tinggi dan kepuasan kerja yang berkelanjutan di dalam organisasi. (Luthans, 2011). Keanggotaan dalam sebuah organisasi mencerminkan sikap setia yang ditunjukkan melalui kontribusi aktif berupa ide dan upaya. Partisipasi yang berarti dari anggota tidak hanya menegaskan komitmen mereka terhadap organisasi tetapi juga berpotensi besar untuk meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi. Dengan demikian, kolaborasi antara anggota dan organisasi menjadi kunci penting dalam mencapai tujuan bersama dan membangun fondasi yang kuat untuk pertumbuhan yang berkelanjutan (Indradewa & Randi, 2021). Komitmen karyawan dalam sebuah organisasi memiliki dampak positif yang besar bagi perusahaan. Hal ini menjadi kunci utama dalam memungkinkan perusahaan untuk menanggapi perubahan lingkungan yang cepat dengan fleksibilitas dan efektivitas yang lebih baik. Karyawan yang

berkomitmen cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, menghasilkan kinerja yang lebih tinggi, dan mampu memberikan kontribusi yang lebih signifikan terhadap kesuksesan perusahaan.

Dengan demikian, memperkuat komitmen karyawan bukan hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga memperkuat posisi perusahaan dalam menghadapi tantangan pasar yang dinamis (Hendri, 2019). Komitmen afektif menunjukkan keterlibatan emosional yang dalam terhadap organisasi, sementara komitmen berkelanjutan menunjukkan keinginan yang kuat untuk tetap berada dalam organisasi dan berkontribusi secara aktif. Di sisi lain, komitmen normatif mencerminkan tanggung jawab moral atau normatif untuk mempertahankan keanggotaan karena dianggap sebagai hal yang benar atau yang seharusnya dilakukan. Ketiga aspek ini bersama-sama membentuk fondasi yang kokoh untuk loyalitas dan kontribusi yang berkelanjutan dari anggota terhadap keberhasilan organisasi (Meyer & Allen, 1991). Beberapa literatur menggunakan indikator serupa untuk mengukur komitmen organisasi, seperti komitmen afektif, berkelanjutan, dan normatif. Komitmen afektif mencerminkan keterlibatan emosional yang dalam terhadap organisasi, sementara komitmen berkelanjutan menunjukkan keinginan untuk tetap berkontribusi dalam jangka panjang. Komitmen normatif, di sisi lain, menekankan pada rasa tanggung jawab moral untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Pendekatan ini membantu dalam memahami bagaimana individu terikat dan berkontribusi terhadap organisasi. (Eliyana et al., 2019; Nurjanah et al., 2020; Pradhan et al., 2019; Seema et al., 2021).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah cerminan nilai-nilai, kepercayaan, dan praktik yang menjadi panduan perilaku bagi anggota suatu organisasi. Ini meliputi kepercayaan bersama, ritual, serta mitos yang membentuk identitas dan orientasi anggota terhadap tujuan organisasi. Budaya yang kuat dan positif dapat secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan dengan memotivasi mereka untuk berkolaborasi secara efektif, merasa terhubung dengan misi organisasi, serta terlibat lebih dalam dalam aktivitas kerja. Oleh karena itu, memahami dan membangun budaya organisasi yang sehat menjadi kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memuaskan (Meutia & Husada, 2019).

Saat menghadapi situasi yang tidak biasa seperti pandemi, respons individu bervariasi. Beberapa mungkin menunjukkan peningkatan produktivitas dengan bekerja lebih keras atau menyesuaikan cara kerja untuk tetap efektif dalam kondisi bekerja dari rumah. Di sisi lain, ada yang mungkin mengalami tantangan seperti kehilangan pekerjaan atau harus beradaptasi dengan perubahan yang signifikan dalam rutinitas kerja mereka. Respons yang berbeda ini mencerminkan adaptabilitas individu terhadap perubahan dan kondisi eksternal yang tidak terduga (Kooij, 2020). Budaya organisasi mencakup nilai-nilai bersama yang dipegang oleh anggota organisasi, membedakannya dari organisasi lain. Ini melibatkan interaksi dari berbagai karakteristik dan kebiasaan yang mempengaruhi individu dalam lingkungan organisasi tersebut. (Pawirosumarto et al., 2017). Setiap langkah yang diambil oleh perusahaan, termasuk perencanaan, implementasi kebijakan, pemberdayaan sumber daya manusia, dan dinamika hubungan antar karyawan, mencerminkan budaya organisasi yang ada. Budaya ini mencakup nilai bersama, norma, dan praktik yang membentuk cara perusahaan beroperasi dan berinteraksi dengan anggotanya serta pemangku kepentingan lainnya (Silitonga & Budiono, 2020). Budaya organisasi merujuk pada kesepakatan makna bersama yang diyakini oleh anggota organisasi, memberikan identitas unik kepada suatu perusahaan. Terdapat tujuh dimensi utama dalam budaya organisasi, yaitu inovasi dan keberanian mengambil risiko, perhatian terhadap detail, berorientasi pada hasil, berorientasi pada manusia, berorientasi tim, sikap agresif, dan stabilitas. (Robbins et al., 2016). Nilai bersama yang disepakati oleh karyawan dalam lingkungan kerja membentuk budaya organisasi. Dalam penelitian Pardosi, Novesti Damaris (2022) menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Sementara dalam penelitian Setiawan, Bahtiar Nur (2023) budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Organisasi yang kokoh dan menjadi pendorong utama motivasi bagi mereka. Kesepakatan ini tidak hanya mengarahkan perilaku dan interaksi di perusahaan, tetapi juga memfasilitasi kolaborasi yang efektif dan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif (Lolowang et al., 2019).

H₁: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi mereka terhadap perusahaan. Ini meliputi gaji, tunjangan, bonus, asuransi kesehatan, cuti, dan manfaat lainnya, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Manajemen kompensasi tidak hanya tentang penggajian, tetapi juga mencakup aspek keadilan, kepuasan kerja, dan retensi karyawan. Dengan menyusun kebijakan kompensasi yang responsif terhadap kebutuhan karyawan, perusahaan dapat meningkatkan motivasi, mempertahankan talenta, dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkinerja tinggi. (Solehah, 2021). Kompensasi memperkuat nilai-nilai dalam organisasi dan menjadi dasar pencapaian tujuan. Ini berkontribusi pada kepuasan kerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan, baik dalam jumlah maupun kualitas kerja. Meskipun penting, kompensasi seharusnya dianggap sebagai alat untuk mencapai tujuan organisasi, bukan tujuan utama (Rosalia et al., 2020). Pemberian kompensasi juga memiliki dampak positif pada keseimbangan dan peningkatan kualitas hidup, serta dapat mempengaruhi kemampuan adaptasi yang lebih baik bagi karyawan (Segura-Camacho et al., 2018). Salah satu faktor yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja pegawai, terutama dalam tim penjualan, adalah kompensasi. (Wolor et al., 2019). Tentu, berikut adalah paragraf yang lebih sederhana tentang konsep kompensasi: Kompensasi dalam dunia kerja adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai pengganti kontribusi mereka terhadap perusahaan. Imbalan ini bisa berupa gaji bulanan, bonus tahunan, tunjangan kesehatan, dan fasilitas lainnya. Sistem kompensasi yang adil dan jelas penting untuk menjaga motivasi karyawan dan mempertahankan bakat-bakat terbaik diperusahaan. (Laras et al., 2021). Dalam penelitian Setiawan, Bahtiar Nur (2023) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Enrico Satria Nugraha (2023) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Kompensasi dalam konteks kerja adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi mereka. Ini termasuk gaji, bonus, komisi, dan tunjangan lainnya yang mendukung kesejahteraan karyawan. Sistem kompensasi yang baik tidak hanya memotivasi karyawan untuk mencapai target perusahaan tetapi juga mempertahankan kepuasan dan loyalitas mereka dalam jangka Panjang (Simamora, 2004).

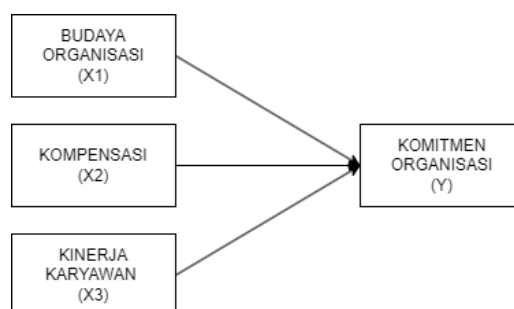
H₂: Kompensasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah faktor krusial dalam keberhasilan suatu organisasi. Definisi umumnya mengacu pada proses di mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja individu atau kelompok. Evaluasi ini penting untuk memahami sejauh mana karyawan mencapai tujuan dan tanggung jawab yang diberikan. Di tengah persaingan bisnis yang ketat, organisasi berusaha mengoperasikan strategi terbaik untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan. Kontribusi dari sumber daya manusia dianggap sebagai penentu utama keberhasilan organisasi (Mahmood et al., 2021). Kinerja tenaga kerja adalah faktor kunci dalam meningkatkan efisiensi dan keberhasilan organisasi. Karyawan diharapkan untuk terus meningkatkan kinerja mereka sesuai dengan standar dan visi-misi perusahaan. Evaluasi kinerja individu mencakup pencapaian target, produktivitas, kerjasama tim, inisiatif, dan kesesuaian dengan prioritas organisasi. Dengan memastikan bahwa setiap anggota tim berkontribusi secara optimal, organisasi dapat mencapai tujuan mereka dan tetap kompetitif di pasar (Kuswati, 2020). Kinerja karyawan dinilai berdasarkan kualitas, kuantitas, dan waktu yang telah ditentukan oleh organisasi. Pada periode yang telah ditetapkan, evaluasi meliputi perilaku kerja individu sebagai gambaran keseluruhan prestasi mereka. (Ramadhany et al., 2020). Kinerja karyawan dinilai berdasarkan tiga faktor utama: hasil kerja yang mencakup pencapaian tujuan, perilaku kerja seperti ketepatan waktu dan penyelesaian tugas, serta sifat pribadi yang mencerminkan karakteristik individu dari bawaan dan pengalaman hidup. Dalam penelitian Bonaventura Hendrawan Maranata (2022) kinerja karyawan berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Sementara dalam penelitian Tri sulasih (2016) menunjukkan bahwa kinerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Evaluasi ini membantu organisasi dalam menilai kontribusi dan kemampuan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan serta mengelola risiko dengan efektif (Wirawan, 2015).

H₃: Kinerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Kerangka Berpikir



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Metode Penelitian

Populasi dan sample

Salah satu tahapan krusial dalam proses pengumpulan dan analisis data adalah langkah awal dalam menentukan populasi yang akan menjadi fokus penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Aston Bandar Lampung yang berjumlah 77 orang. Teknik pemilihan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh.

Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini, kami memanfaatkan Skala Likert sebagai alat pengukuran dengan prosedur tertentu untuk menguji validitas dan reliabilitas menggunakan empat instrumen yang telah dipersiapkan yaitu instrumen, Budaya Organisasi, Kompensasi, Kinerja Karyawan, dan Komitmen Organisasi.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data disini ditunjukkan untuk memperoleh skor yang berfungsi sebagai arah analisis komitmen organisasi hotel aston yang dipengaruhi budaya organisasi, kompensasi, dan kinerja. Penelitian ini dilakukan pada pada november sampai april 2023. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian lapangan ini diperoleh melalui metode kuesioner menggunakan skala Likert.

Teknik Analisis Data

Teknik yang digunakan untuk memecahkan permasalahan dalam penelitian ini adalah pengukuran atau outer model sederhana. untuk menguji pengaruh langsung maupun tidak langsung menggunakan aplikasi *Smartpls 2.5*.

Hasil dan Pembahasan

Tabel 1 Karakteristik Responden

No	Keterangan	Kategori	Jumlah	Persentase
1	Usia	15 – 20 Tahun	1	1,3 %
		20 – 25 Tahun	32	41%
		20 – 30 Tahun	22	28,2 %
		30 – 35 Tahun	14	17,9 %
		35 – 40 Tahun	4	5,1 %
		> 40 Tahun	5	6,4 %
2	Pendidikan	SD	1	1,3 %-
		SMP	2	2,6 %-
		SMK	22	28,2%
		SMA	22	28,2%
		D1, D2, D3, S1	22	28,2%
		S2	9	11,5%

3	Masa Kerja	1- 3 Tahun	25	32,1%
		3 - 5 Tahun	27	34,6%
		5 - 7 Tahun	22	28,2%
		7 - 10 Tahun	3	3,8%
		> 10 Tahun	1	1,3%
4	Divisi Kerja	F&B Service	16	20,2%
		F&B Prodac	18	28,3 %
		Front Office	20	25,2 %
		House Keeping	15	19,1 %
		Marketing	5	6,2 %
Total			77	100%

Penelitian ini melibatkan 77 responden yang bersedia menjadi sampel penelitian. Dari tabe deskripsi responden, berdasarkan penelitian rata -rata responden dalam penelitian ini berusia 20 - 25 tahun dengan persentase 41%, dengan masa kerja rata - rata paling banyak 3-5 tahun dengan persentase 34,6%, dan divisi kerja rata - rata pada bagian f&b prodac dengan persentase 28,3%.

Uji Validitas Konvergen

Tabel 1. Validitas Konvergen

Variabel	Indikator	Loading Factor (LF)	Composite reliability	Cronbachs Alpha	AVE
Budaya Organisasi	X1.1	0.790	0,862	0,760	0,677
	X1.2	0.772			
	X1.3	0.855			
	X1.4	0.708			
	X1.5	0.746			
	X1.6	0.751			
	X1.7	0.812			
	X1.8	0.711			
Kompensasi	X2.1	0.873	0,918	0,888	0,693
	X2.2	0.748			
	X2.3	0.843			
	X2.4	0.794			
	X2.5	0.896			
Kinerja	X3.1	0.802	0,920	0,899	0,664
	X3.2	0.777			
	X3.3	0.854			
	X3.4	0.759			
	X3.5	0.849			
	X3.6	0.844			
Komitmen Organisasi	Y1.1	0.856	0,922	0.901	0,592
	Y1.2	0.765			

	Y1.3	0.844		
--	------	-------	--	--

Sumber: Smart PLS 25 Outer Loading

Untuk menguji *Convergent Validity* digunakan *Outer Loading* atau *Load Factor*. Suatu indikator dapat dinyatakan memenuhi syarat convergent validity dalam kategori baik apabila nilai *outer loadingnya* >0,5. Dari data di atas menunjukkan bahwa tidak ada indikator variabel yang memiliki nilai *outer loading* di bawah 0,5 sehingga semua dinyatakan layak atau valid untuk dipakai dalam penelitian dan dapat digunakan lebih lanjut. Selain melihat dari nilai sebuah *cross loading*, nilai *discriminant validity* juga dapat diketahui melalui metode lainnya yaitu dengan melihat nilai *Average Variant Extract (AVE)* untuk setiap variabel indikator dengan persyaratan harus memiliki nilai > 0,5 untuk mendapatkan model yang baik. Berdasarkan hasil data AVE yang terdapat pada tabel 5 maka dapat dilihat bahwa nilai AVE (*Average Variant Extract*) untuk variabel Budaya Organisasi (X1), Kompensasi (X2), Kinerja (X3) dan Komitmen Organisasi (Y1) memiliki nilai AVE > 0.5. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki *discriminant validity* yang baik.

Uji Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan menggambarkan kepastian yang sebenarnya dari satu konstruk lainnya. Terdapat beberapa pendekatan yang dapat menentukan dari validitas diskriminan seperti Fornell Larcker, Cross Loading dan HTMT. Fornell Larcker menjadi kriteria pertama yang perlu di konfirmasi terlebih dahulu untuk validitas diskriminan. Dalam proses ini, nilai akar kuadrat AVE dari suatu konstruk harus lebih tinggi dari nilai interkorelasi yang ada pada setiap konstruk. Suatu konstruk harus dapat mereprestasikan lebih banyak varian dengan item lainnya daripada lainnya yang ada dalam model. Seperti yang ada pada tabel 6, akar kuadrat dari AVE di semua konstruksi lebih besar dari pada interkorelasi yang sesuai. Maka dari itu evaluasi validitas dan reliabilitas menyarankan bahwa pengukuran model dapat diterima.

Tabel 2. *Discriminant Validity – Fornell Larcker*

Factors	Komitmen Organisasi	Kompensasi	Budaya Organisasi	Kinerja
Komitmen Organisasi	0.823			
Kompensasi	0.846	0.833		
Budaya Organisasi	0.860	0.850	0.770	
Kinerja	0.936	0.907	0.899	0.815

Sumber: Smart PLS 25

Pada tabel 2 dapat dijelaskan bahwa nilai yang tertinggi dengan variabel kinerja 0.936, variabel Budaya Organisasi 0.860, variabel Kompensasi 0.846 dan variabel komitmen organisasi 0.832. Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa masing-masing indikator pernyataan memiliki nilai loading factor tertinggi pada konstruk laten yang diuji daripada konstruk laten lainnya. Maka dari itu bisa dikatakan validitas diskriminan telah valid. Matriks *cross-loading* merupakan pendekatan kedua yang digunakan peneliti untuk dapat menguji validitas diskriminan. Factor loading dari suatu konstruksi harus lebih tinggi daripada konstruk lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa item konstruk menilai konstruk yang dimaksud (Straub & Gefen, 2004). *Cross-loading* metode penelitian ini memvalidasi validitas yang disajikan pada tabel 2, tabel ini menjelaskan bahwa semua item dimuat dengan nilai tertinggi untuk konstruksi terkaitnya.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Variabel	Komitmen Organisasi
Budaya Organisasi (X1)	5.432
Kompensasi (X2)	5.821
Kinerja (X3)	8.445

Sumber: Smart PLS 25

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan hasil uji multikolinearitas tersebut menunjukkan bahwa semua tabel mempunyai koefisien Alpha yang besar yaitu di atas $> 0,1 < 10$. Di antaranya Budaya Organisasi 5.432, Kompensasi 5.821 Kinerja 8.445.

Data R-Square

Output nilai R2 menggunakan program komputer *Smart PLS 25* yang memperoleh data sebagai berikut:

Tabel 5. Data R-Square

Variabel	R Square	Adjusted R Square
Komitmen Organisasi (Y1)	87.8	0.911

Sumber: Smart PLS 25

Nilai R-square (R^2) dipergunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variable eksogen terhadap variabel endogen. Pada tabel 5 menunjukkan nilai R- square Komitmen Organisasi 87.8 Hal ini berarti variable budaya organisasi, kompensasi, dan kinerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi sebesar 87.8%.

Uji Ketepatan prediksi (Q^2)

Metode ketepatan prediksi dapat dilihat dengan perolehan nilai Q-square, jika nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan bahwa model mempunyai predictive relevance, sedangkan nilai $Q^2 < 0$ menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance .

Tabel 7. . Uji Ketepatan prediksi

	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$	Saturated Model	Estimated Model
	CCC	CCR		
<i>Komitmen Organisasi</i>	0.298	0.487		
<i>Kompensasi</i>	0.378			
<i>Budaya Organisasi</i>	0.378			
<i>Kinerja</i>	0.375			
<i>SRMR</i>			0.094	0.094
CCC=Construct Cross-validated Commuality, CCR=Construct Cross-validated Redundancy				

Sumber: Smart PLS 25

Q^2 menetapkan relevansi prediktif dari kolnstruk endogen. Berdasarkan tabel diatas dapat dikeltahui bahwa nilai Q^2 lebih dari 0 dari selmua nilai variabel diatas yaitu komitmen organisasi (0,298), kompensasi (0,378), budaya organisasi (0,378), dan kinerja (0,375), Sehingga dapat dikatakan bahwa model data diatas semakin baik dan mempunyai nilai predictive relevance. Dikarenakan data memiliki syarat bahwa nilai Q^2 harus melebihi 0

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk membuktikan kebenaran pernyataan penelitian atau hipotesis penelitian. Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan teknik bootstrap resampling. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai T-table dengan nilai T-Statistics yang dihasilkan dari proses bootstrap. Hipotesis diterima (didukung) jika nilai T-Statistics lebih besar dari nilai T-table. T-table atau tabel distribusi normal digunakan untuk menentukan asumsi.

Tabel 6 Hasil uji Pengujian Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Compensation_ -> Commitment ORG	-0.034	-0.011	0.123	0.277	0.782
Organisation Culture -> Commitment ORG	0.099	0.140	0.113	0.873	0.383
Performance -> Commitment ORG	0.878	0.814	0.147	5.957	0.000

Sumber: Smartpls25 Bootstrapping

Pengaruh Budaya organisasi terhadap komitmen organisasi

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan t-statistic sebesar $0.277 < 1.96$, dan Probabilitas $0.782 > 0,05$ Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil ini H1 yang menduga budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, ditolak. Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian dari (Septarini et al., 2018) dan (Siregar & Rahmadi, 2023), yang menunjukkan hasil antara budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini juga memperkuat pendapat (Hendra, 2020) budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Beberapa faktor penting yang lebih banyak mendatangkan komitmen organisasi yang pertama adalah pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan, dan umpan balik tentang seberapa baik mereka bekerja, faktor berikutnya adalah bagaimana kondisi kerja karyawan, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan untuk melakukan pekerjaan, hal-hal tersebut berkaitan erat dengan aturan dan standar-standar yang telah ditentukan oleh perusahaan, sedangkan aturan dan standar tersebut terbentuk dari budaya organisasi di dalam perusahaan itu sendiri. Berdasarkan hasil ini H1 yang menduga budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, ditolak. Hal ini berarti budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan hotel aston.

Pengaruh Kompensasi terhadap komitmen organisasi

Pengaruh komitmen organisasi terhadap penggunaan menghasilkan t-statistic sebesar $0.873 < 1.96$ Probabilitas $0.383 > 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil ini H2 yang menduga kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, ditolak. Hal ini berarti komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan hotel aston. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Siregar & Rahmadi, 2023) yang menjelaskan di mana kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil ini H2 yang menduga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, ditolak. Hal ini berarti komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan hotel aston.

Pengaruh Kinerja terhadap komitmen organisasi

Pengaruh kinerja terhadap penggunaan menghasilkan menghasilkan t-statistic sebesar $5.957 > 1.96$, Probabilitas $0.000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa kinerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil ini H3 yang menduga kinerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, diterima. Hal ini berarti kinerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan hotel

aston. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian (Siregar & Rahmadi, 2023), mendukung penelitian bahwa penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil ini H3 yang menduga kinerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, diterima. Hal ini berarti kinerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan hotel aston.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan hasil pengujian hipotesis mengenai analisis kepuasan kerja karyawan hotel aston yang dipengaruhi budaya organisasi, komitmen organisasi, kompensasi, dan kinerja dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi, Kompensasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi, Kinerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Meskipun budaya organisasi saat ini tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi, penting untuk terus mengembangkan dan memperkuat budaya yang positif dan inklusif. Program pelatihan dan pengembangan yang fokus pada nilai-nilai inti perusahaan dapat membantu meningkatkan keselarasan budaya organisasi dengan visi dan misi perusahaan. Mengingat kompensasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi, mungkin perlu meninjau kembali struktur kompensasi yang ada. Menyelaraskan kompensasi dengan kinerja dan kontribusi karyawan dapat meningkatkan motivasi dan komitmen.

DAFTAR PUSTAKA

- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>
- Eka Putri, Audrey Indira, Fenny Damayanti, dan Agus Garnida, “Analisis Corporate Value Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Aston Pasteur Hotel Bandung,” *Jurnal Sekretaris & Administrasi Bisnis (JSAB)*, 7.1 (2023), hal. 23, doi:10.31104/jsab.v7i1.307.
- Ermawati, Juni Sulistyawati, Ardiani I., “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi pada CV. Sampurno Abadi,” *Performance: Jurnal Personalia, Financial, Operasional, Marketing dan Sistem Informasi*, 20.2 (2018), hal. 72–86.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V3i1.4813>
- Hendri, M. I. (2019). The mediation effect of job satisfaction and organizational commitment on the organizational learning effect of the employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(7), 1208–1234. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2018-0174>
- Inradewa, R., & Randi, S. (2021). The Effects of Competence and Motivation on Performance Mediated by Organization Commitment (Case Study Indonesian Government Agencies). *International Journal of Research and Review*, 8(1), 77–89. <https://doi.org/10.52403/ijrr.20210110>
- Kooij, D. T. A. M. (2020). The impact of the Covid-19 pandemic on older workers: The role of self-regulation and organizations. *Work, Aging and Retirement*, 6(4). <https://doi.org/10.1093/workar/waaa018>
- Kuswati, Y. (2020). The Effect of Motivation on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 995–1002.

<https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.928>

- Laras, T., Jatmiko, B., Susanti, F. E., & Susiati. (2021). The Effect of Work Environment and Compensation on Work Motivation and Performance: A Case Study in Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(5), 1065–1077. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no5.1065>
- Lolowang, N. L., Troena, E. A., Djazuli, A., & Aisjah, S. (2019). The effect of leadership and organizational culture on employee performance that is educated by motivation (study on the implementation empowerment programs in Jayapura city). *Problems and Perspectives in Management*, 17(1), 268–277. [https://doi.org/10.21511/ppm.17\(1\).2019.23](https://doi.org/10.21511/ppm.17(1).2019.23)
- Luthans, F. (2011). Organizational Behavior. In B. Gordon (Ed.), *Organizational Behavior* (12th ed.). McGraw-Hill.
- Mahmood, S., Hamid, K. bin A., & Badlishah, S. bin. (2021). The Effect of Human Resource Management Practices on Employee Performance. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(3), 2900–2911. <https://doi.org/https://doi.org/10.17762/turcomat.v12i3.1321>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Meutia, Kardinah Indrianna, dan Cahyadi Husada, “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4.1 (2019), hal. 119–26, doi:10.36226/jrmb.v4i1.246.
- Nurjanah, S., Pebianti, V., & Handaru, A. W. (2020). The influence of transformational leadership, job satisfaction, and organizational commitments on Organizational Citizenship Behavior (OCB) in the inspectorate general of the Ministry of Education and Culture. *Cogent Business and Management*, 7(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1793521>
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador hotels and resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Pradhan, R. K., Dash, S., & Jena, L. K. (2019). Do HR Practices Influence Job Satisfaction? Examining the Mediating Role of Employee Engagement in Indian Public Sector Undertakings. *Global Business Review*, 20(1), 119–132. <https://doi.org/10.1177/0972150917713895>
- Ramadhany, S. R., Taba, M. I., & Umar, F. (2020). The Effect of Training and Job Satisfaction on Employee Engagement and Performance of Millennial Generation Employees of PT Midi Utama Indonesia Tbk in Makassar. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(6), 566–571. <https://doi.org/10.38124/ijisrt20jun288>
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Beward, K. E. (2016). *Essentials of Organizational Behavior Canadian Edition* (C. O'Donnell (ed.); Canadian E). Pearson.
- Rosalia, P. D., Mintarti, S., & Heksarini, A. (2020). The Effect of Compensation and Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance at SMK Medika Samarinda. *Saudi Journal of Business and Management Studies*, 5(7), 448–454. <https://doi.org/10.36348/sjbms.2020.v05i07.009>
- Sari Dewi, A. R., & Hasniaty (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen

- Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju. *JBMI (Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Informatika)*, 14 (2), 92–102.
- Supriandi, Hendri, “Bisma, Vol 6. No 2, Juni 2021 Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Aston Di Pontianak,” 6.2 (2021), Hal. 232–46
- Seema, Choudhary, V., & Saini, G. (2021). Effect of Job Satisfaction on Moonlighting Intentions: Mediating Effect of Organizational Commitment. *European Research on Management and Business Economics*, 27(1), 100137. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2020.100137>
- Segura-Camacho, A., García-Orozco, J. J., & Topa, G. (2018). Sustainable and healthy organizations promote employee well-being: The moderating role of selection, optimization, and compensation strategies. *Sustainability (Switzerland)*, 10(10). <https://doi.org/10.3390/su10103411>.
- Solehah, Siti Duriyatus, “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bumi Pembangunan Pertiwi Madiun,” *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 5.3 (2021), hal. 256–63.
- Septarini, I., Patimah, S., Devialesti, V., Magister, P., Universitas, M., Bumi, S., & Jurai, R. (2018). Lingkungan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Work Environment And Work Ethos On Employee Performance At The Manpower And Transmigration Department. *Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis Pascasarjana Saburai*, 1–10. <https://doi.org/10.24967/Xx.V8i>
- Siregar, I. S., & Rahmadi, N. A. Bi. (2023). Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Kinerja Karyawan Di Pt. Perkebunan Nusantara Ii (Persero) Tanjung Morawa. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, Vol.01 No., 1–3.
- Studi, (, Pada Dinas, Kesehatan Daerah, dan Kota Tomohon, *Tesis Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*, 2018. Silitonga, P., & Budiono, A. (2020). *Merumuskan Budaya Organisasi dan Peraturan Perusahaan* (R. Indra (ed.); 1st ed.). ANDI.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (3rd ed.). STIE YPKN.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (L. Alfiah (ed.); 1st ed.). Salemba empat.
- Wolor, C. W., Supriyati, Y., & Purwana, D. (2019). The effect of work stress, compensation and motivation on the performance of sales people. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 9(5), 252–269.