

## Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Hotel Bintang 4 di Grand Inna Malioboro

Laura Vivianie<sup>1</sup>, Aditha Agung Prakoso<sup>2</sup>, Primantoro Nur Vitriantoro<sup>3</sup>

Sekolah Tinggi Pariwisata Ambarrukmo Yogyakarta

E-mail: [vivianie.virgi@gmail.com](mailto:vivianie.virgi@gmail.com)<sup>1</sup>, [adithaprakoso@stipram.ac.id](mailto:adithaprakoso@stipram.ac.id)<sup>2</sup>, [primantoro@stipram.ac.id](mailto:primantoro@stipram.ac.id)<sup>3</sup>

### Article History:

Received: 19 Mei 2023

Revised: 23 Mei 2023

Accepted: 24 Mei 2023

### Keywords:

*Budaya Organisasi, Hotel, Kinerja Karyawan, Malioboro, Yogyakarta*

**Abstract:** *Hotel merupakan suatu pelayanan yang sangat rumit pengelolaannya, yang menyediakan berbagai fasilitas yang dapat digunakan oleh tamu selama 24 jam sehari. Selain itu, hotel juga mendukung aktivitas para pebisnis atau wisatawan saat mengunjungi destinasi dan membutuhkan tempat menginap, makan dan minum serta hiburan. Malioboro merupakan salah satu tujuan wisata di Yogyakarta yang banyak terdapat hotel berbintang. Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada sebuah hotel bintang 4 di kawasan Malioboro Kota Yogyakarta dengan hotel yang dimiliki oleh BUMN yaitu di hotel Grand Inna Malioboro. Lingkungan bisnis yang sangat fluktuatif dan kompetitif akan mendorong industri perhotelan untuk lebih praktis dalam kinerja karyawannya sehingga dapat memberikan standar pelayanan yang berkualitas tinggi kepada pelanggan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dan obyek dari penelitian yaitu karyawan kontrak hotel Grand Inna Malioboro. Hasil penelitian ini menunjukkan relevansi budaya organisasi, dan kinerja karyawan kontrak.*

## PENDAHULUAN

Pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan unggul turut mendukung kemajuan bangsa. Terlebih dalam menghadapi era revolusi industri 4.0, bangsa Indonesia harus menghadapi persaingan dengan kreativitas, inovasi, dan kecepatan. Persaingan di era globalisasi yang semakin ketat perusahaan dituntut untuk dapat memenangkan persaingan bisnis dengan sehat. Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan sejauh mana pimpinan menciptakan dan menghasilkan kinerja karyawan yang baik untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Guna mengatasi persaingan tersebut maka perusahaan berusaha untuk meningkatkan dan mengembangkan pelayanan dengan cara meningkatkan kinerja para karyawannya. Dengan meningkatkan kinerja karyawan diharapkan perusahaan dapat mewujudkan tujuan perusahaan yang ingin dicapainya dan memenangkan persaingan bisnis yang semakin ketat.

Untuk menghadapi berbagai tantangan dalam upaya meningkatkan kualitas perusahaan, diperlukan karyawan berkualitas yang mampu mewujudkan kinerja profesional kinerja para karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja karyawan baik,

maka kinerja perusahaan akan meningkat.

Hotel merupakan jasa pelayanan yang cukup rumit pengelolaannya, yang menyediakan berbagai fasilitas yang dapat dipergunakan oleh para tamunya selama 24 jam. Di samping itu, usaha perhotelan juga dapat menunjang kegiatan para usahawan yang sedang melakukan perjalanan usaha atau para wisatawan pada waktu melakukan perjalanan untuk mengunjungi daerah-daerah tujuan wisata dan membutuhkan tempat untuk menginap, makan dan minum serta hiburan (Saputra, 2014).

Karyawan kontrak atau disebut karyawan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) karyawan yang bekerja sesuai dengan kontrak kerja dengan tingkat keamanan yang kurang karena sewaktu-waktu dapat diberhentikan atau pemutusan kerja dengan tidak di perpanjangnya masa kontrak kerja dimana karyawan mempunyai batas waktu yang tidak cukup lama dan terbatas oleh perjanjian kontrak kerja.

Malioboro selain *icon* Yogyakarta adalah salah satu tempat tujuan wisata yang ada di Yogyakarta, dimana kawasan Malioboro sudah mulai banyak berdiri hotel-hotel berbintang maupun non bintang. Hotel bintang yang paling besar di kawasan malioboro yaitu hotel bintang 4, dimana berdirinya hotel-hotel di kawasan Malioboro tidak hanya dimiliki oleh swasta saja adapun milik pemerintah atau BUMN.

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada hotel bintang 4 di kawasan Malioboro kota Yogyakarta yang termasuk hotel pemerintah atau BUMN, ditemukan kawasan Malioboro hotel milik BUMN yaitu Hotel Grand Inna Malioboro, pada 3 tahun yang lalu di dominasi 80% karyawan tetap, namun saat ini 50% masing-masing karyawan tetap dan kontrak. Lingkungan bisnis yang sangat fluktuatif dan kompetitif akan mendorong industri perhotelan untuk lebih praktis dalam kinerja karyawannya sehingga dapat memberikan standar kualitas layanan tinggi kepada pelanggan (Alan, 2007). Peneliti melihat adanya relevansi antara objek penelitian yaitu budaya organisasi, dan kinerja karyawan.

Dalam hal tersebut muncul rumusan masalah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan kontrak hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta. Dengan tujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan kontrak hotel bintang 4 di kawasan Malioboro milik BUMN yaitu hotel Grand Inna Malioboro.

## **LANDASAN TEORI**

Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi (Arianty, 2014). Luthans (2006) menyatakan bahwa, budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya.

Menurut Tika (2008) menyatakan, budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait. Sedangkan menurut Sutrisno (2010) Budaya organisasi adalah sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), atau norma-norma (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah- masalah organisasinya. Budaya organisasi mencakup aspek yang lebih luas dan lebih mendalam dan justru menjadi suatu dasar bagi terciptanya suatu iklim organisasi yang



ideal.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja budaya organisasi sebagai kerangka kognitif yang berisi sikap, nilai dan keyakinan terhadap organisasi (Moeljono, 2005). Budaya organisasi adalah kepribadian perusahaan yang tumbuh oleh sistem nilai yang menimbulkan norma yang mengenai perilaku yang tercermin dalam persepsi, sikap dan perilaku orang-orang yang ada di dalam organisasi ataupun perusahaan tersebut dengan demikian budaya mempengaruhi sebagian besar aspek kehidupan organisasi atau perusahaan (Muis et al., 2018).

Budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi pegawai untuk berperilaku positif, dedikatif dan produktif. Nilai-nilai budaya itu tidak nampak, tetapi merupakan kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektivitas kerja (Sutrisno, 2010). Hasil penelitian Gultom (2014), dan (Muis et al., 2018), Andayani & Tirtayasa (2019) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Fungsi Budaya Organisasi**

Veithzal Rivai (2009) menjabarkan beberapa fungsi organisasi dalam bukunya di mana budaya organisasi melakukan sejumlah fungsi di dalam sebuah organisasi, yaitu:

- a. Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara suatu organisasi dengan organisasi yang lain.
- b. Budaya memberikan identitas bagi para anggota organisasi.
- c. Budaya mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dan pada kepentingan individu.
- d. Budaya itu meningkatkan kemantapan sistem sosial.
- e. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu serta membentuk sikap dan perilaku karyawan.

Dengan demikian, fungsi budaya organisasi adalah sebagai perekat sosial dalam mempersatukan anggota – anggota untuk mencapai tujuan organisasi berupa ketentuan nilai – nilai yang harus dikatakan dan dilakukan oleh anggota – anggota organisasi. Budaya organisasi dapat pula berfungsi sebagai kontrol atas perilaku anggota – anggota organisasi.

### **Indikator Budaya Organisasi**

Berdasarkan hasil penelitian (Hofstede, Geert, Michael Harris Bond dan Chung-Leung Luk, 1993) terdapat 6 (enam) karakteristik dalam suatu budaya perusahaan yaitu: profesionalisme, jarak dari manajemen, percaya pada rekan sekerja, keteraturan, permusuhan, dan integrasi.

### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini mendasarkan pada teori (Sekaran, 2017). Penelitian dilakukan pada hubungan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan kontrak di hotel bintang 4 yang ada di kawasan Malioboro Yogyakarta milik BUMN yaitu hotel Grand Inna Malioboro berjumlah 54 karyawan. Penelitian dilakukan dalam bentuk survei, dengan menjelaskan hubungan kausal antara variabel melalui pengujian hipotesis (Sekaran, 2017), serta dengan survey sample yaitu sampel yang diambil dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok dan pada umumnya merupakan unit analisis individu.

Instrument pengumpulan data yang berbentuk daftar pertanyaan tertulis yang telah di rumuskan sebelumnya yang akan di jawab oleh responden. Kuesioner perlu diuji keandalan dan

reliabilitasnya agar dapat dipergunakan untuk memperoleh data yang akurat. Data primer yang diperoleh dari kuisioner dianalisis dengan menggunakan teknik korelasi regresi linier untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

#### **Analisis Data**

Data primer yang diperoleh dari kuisioner dianalisis dengan menggunakan teknik korelasi produk momen untuk mengetahui arah dan kekuatan hubungan antar variabel independen, sedangkan teknik korelasi regresi linier digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan dependen. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan SPSS versi 22. Analisis data dilakukan dengan beberapa tahap yaitu analisis deskriptif, dan analisis regresi berganda.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Analisis Deskriptif**

Usia responden dalam penelitian ini paling muda adalah 19 tahun dan paling tua adalah 47 tahun, sehingga diperoleh interval usia sebesar berumur 19 – 24 tahun sebanyak 21 orang atau sekitar 38,9%; yang berumur 25 – 30 tahun sebanyak 25 orang atau sekitar 46,3%; yang berumur 31 – 36 tahun sebanyak 4 orang atau sekitar 7,4%; yang berumur 37 – 42 tahun sebanyak 2 orang atau sekitar 3,7%; dan yang berumur 43 – 47 tahun juga sebanyak 2 orang atau sekitar 3,7%. Jadi karyawan kontrak Hotel Berbintang 4 di kawasan Malioboro yang diambil sebagai sampel yang diambil sebagai sampel paling banyak berumur 25 – 30 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan lebih banyak mengambil tenaga kerja yang masih muda agar dapat memberikan kontribusi secara maksimal bagi perusahaan.

Jenis kelamin dalam penelitian ini yang diambil sebagai sampel yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 37 orang atau sekitar 68,5%; dan yang berjenis kelamin wanita sebanyak 17 orang atau sekitar 31,5%.

Tingkat pendidikan dalam penelitian ini yang diambil sebagai sampel yang mempunyai tingkat pendidikan sampai SMA/SMK sebanyak 25 orang atau sekitar 46,3%; yang mempunyai tingkat pendidikan sampai Diploma sebanyak 16 orang atau sekitar 29,6%; yang mempunyai tingkat pendidikan sampai sarjana sebanyak 12 orang atau sekitar 22,2%; dan yang mempunyai tingkat pendidikan sampai pascasarjana sebanyak 1 orang atau sekitar 1,9%. Jadi sebagian besar karyawan kontrak hotel bintang 4 di kawasan Malioboro yang diambil sebagai sampel mempunyai tingkat pendidikan SMA/SMK. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan lebih banyak mengambil tenaga kerja yang mempunyai pendidikan menengah atas atau kejuruan untuk tenaga di operasional.

Kemudian berdasarkan lama bekerja yang diambil sebagai sampel sebagian besar mempunyai masa kerja 1 – 2 tahun yaitu sebanyak 11 orang atau sekitar 20,4%; kemudian responden yang mempunyai masa kerja 3 – 4 tahun sebanyak 22 orang atau sekitar 40,7%; responden yang mempunyai masa kerja 5 – 6 tahun sebanyak 9 orang atau sekitar 16,7%; responden yang mempunyai masa kerja 7 – 8 tahun sebanyak 6 orang atau sekitar 11,1%; dan responden yang mempunyai masa kerja 9 – 10 tahun juga sebanyak 6 orang atau sekitar 11,1%.

Dalam masing-masing bagian atau department yang diambil sebagai sampel yang bekerja pada bagian Engineering Department sebanyak 10 orang atau sekitar 18,5%; yang bekerja pada bagian Marketing Department sebanyak 3 orang atau sekitar 5,6%; yang bekerja pada bagian Account Department sebanyak 1 orang atau sekitar 1,9%; yang bekerja pada bagian Food and

Beverage Department sebanyak 26 orang atau sekitar 48,1%; yang bekerja pada bagian Security Department sebanyak 3 orang atau sekitar 5,6%; yang bekerja pada bagian Housekeeping Department sebanyak 6 orang atau sekitar 11,1%; dan yang bekerja pada bagian Front Office Department sebanyak 5 orang atau sekitar 9,3%. Jadi sebagian besar karyawan kontrak hotel Grand Inna Malioboro yang diambil sebagai sampel yang bekerja pada bagian Food and Beverage Department.

Dari hasil persepsi responden terhadap budaya organisasi bahwa karyawan kontrak hotel bintang 4 di kawasan Malioboro yang diambil sebagai sampel mempersepsikan budaya organisasi yang cukup baik sebanyak 4 orang atau sekitar 7,4%; yang mempersepsikan budaya organisasi yang baik sebanyak 22 orang atau sekitar 40,7%; dan yang mempersepsikan budaya organisasi yang sangat baik sebanyak 28 orang atau sekitar 51,9%. Jadi sebagian besar karyawan kontrak hotel bintang 4 di kawasan Malioboro yang diambil sebagai sampel mempersepsikan budaya organisasi dengan sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa sudah bekerja secara profesional, mempunyai kedekatan dengan manajer, menaruh kepercayaan yang sangat tinggi kepada rekan kerja, mampu bekerja yang sangat teratur, tidak ada permusuhan, dan mampu bekerja dengan baik dengan seluruh bagian dalam hotel.

### Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, normalitas diuji dengan menggunakan membandingkan antara data riil/nyata dengan garis kurva yang terbentuk, apakah mendekati normal atau memang normal sama sekali. Berdasarkan data observasi berada di sekitar garis diagonal, ini berarti bahwa model mempunyai data dengan distribusi normal.

### Uji Multikolinieritas

Dalam penelitian ini adanya gejala multikolinieritas diuji dengan menggunakan metode *variance inflation factor (VIF)*, *tolerance (TOL)* dan matrik korelasi (*Pearson Correlation Matrix*). Semakin besar VIF maka akan semakin tinggi tingkat kolineritas antar variabel independen. Sebagai role of thumb adalah nilai VIF sama dengan 1, menunjukkan tidak adanya kolineritas antar variabel independen. Jika nilai VIF kurang dari 5, tingkat kolineritasnya belum tergolong berbahaya. Nilai TOL berkisar antara 0 sampai dengan 1, jika nilai TOL = 1, maka tidak terdapat kolineritas antar variabel independen, jika TOL = 0 maka terdapat kolineritas yang tinggi dan sempurna antar variabel independen. Sebagai role thumb, jika nilai TOL lebih besar dari 0,05 maka tidak terdapat kolineritas yang tinggi antar variabel independen.

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinieritas Variabel Penelitian

| Model |                   | Coefficients <sup>a</sup> |       |
|-------|-------------------|---------------------------|-------|
|       |                   | Collinearity Statistics   |       |
|       |                   | Tolerance                 | VIF   |
| 1     | Budaya Organisasi | 0.398                     | 2.512 |

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat dijabarkan bahwa nilai VIF dari variabel penelitian kurang dari 5 dan mempunyai tingkat *tolerance* yang lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat Mutikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah variasi residual tidak sama untuk semua pengamatan. Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan model karena varian gangguan berbeda antara satu observasi ke observasi lain.

Pengujian terhadap heteroskedastisitas dilakukan dengan mempergunakan metode *Rank Spearman*, yaitu dengan cara mengkorelasikan nilai absolut residual dengan masing-masing variabel independen. Suatu variabel dikatakan terdapat gejala heteroskedastisitas jika nilai p value atau signifikansi  $< \alpha$  (0,05).

Tabel 2. Hasil uji Heteroskedastisitas

| Variabel          | rs    | Sig.  | Keterangan       |
|-------------------|-------|-------|------------------|
| Budaya Organisasi | 0,036 | 0,799 | Homokedastisitas |

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 2 tersebut dapat dilihat bahwa variabel penelitian seluruhnya mempunyai tingkat yang lebih besar dari  $\alpha$  (0,05) berarti variabel tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian model regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

### Uji Hipotesis

Hipotesis diuji dengan menggunakan uji t, yaitu untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan probabilitas kesalahan t hitung dengan signifikansi yang dapat ditolerir ( $\alpha = 5\%$ ).

Tabel 3. Hasil Analisis Secara Parsial

| Variabel          | t hitung | Probalitas | Keterangan |
|-------------------|----------|------------|------------|
| Budaya Organisasi | 2,028    | 0,048      | Signifikan |

Sumber : Data primer diolah, 2023

Variabel budaya organisasi mempunyai t hitung sebesar 2,028 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,048 yang lebih kecil dari  $\alpha$  ( $0,000 < 0,050$ ). Ini berarti bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis menyatakan terdapat pengaruh budaya organisasi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti.

### Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan kontrak, melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,028 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,048 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan kontrak. Bahwa ada pengaruh antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan kontrak.

Penelitian ini menunjukkan pengaruh budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kontrak hotel Grand Inna Malioboro. Hasil ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sabana et al (2020), Muttaqien (2016),



Wirasarri (2021), Lumingkewas, *et al*, (2019), yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan salah satunya dipengaruhi oleh budaya organisasi.

Dari hasil kuisioner yang disebarakan menunjukkan bahwa jawaban responden mayoritas yaitu menjawab sangat setuju sebanyak 51,9%, untuk jawaban setuju sebanyak 40,7% dan untuk jawaban netral sebanyak 7,4%.

Hal ini memberi gambaran bahwa mayoritas karyawan kontrak telah memahami budaya organisasi. Budaya organisasi dianggap penting bagi organisasi karena pengaruh terhadap *turn over* dan hubungan dengan kinerja karyawan dalam melayani pelanggan di hotel, dan kinerja yang tinggi dapat dilihat dari pengembangan ide sendiri agar lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaan, usaha untuk terus meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan kerja, bekerja tepat waktu dan melakukan tugas yang diberikan dengan baik, pencapaian tujuan dan sasaran yang ditetapkan dengan baik, bekerja sama dengan staff lainnya dan memahami kebutuhan pelanggan, dan penyelesaian pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko pekerjaan. Indikator-indikator tersebut diwujudkan melalui budaya organisasi yang baik, yang mana karyawan dapat bekerja secara profesional, mempunyai kedekatan dengan *manager*, menaruh kepercayaan yang sangat tinggi kepada rekan kerja, mampu bekerja dengan sangat teratur, tidak ada permusuhan, dan mampu bekerja dengan baik dengan seluruh departement dalam hotel.

Karyawan yang merasa lebih berbudaya organisasi pada organisasi yang ada di hotel Grand Inna Malioboro memiliki kebiasaan-kebiasaan yang dapat diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja, menunjukkan karakteristik pada responden berdasarkan lama bekerja mayoritas karyawan kontrak sebanyak 40,7% rata-rata bekerja selama 3 tahun sampai dengan 4 tahun, bahkan sampai dengan rata-rata bekerja selama 9 tahun sampai 10 tahun sebanyak 11,1%. Dengan hal itu karyawan sudah sangat nyaman di dalam organisasi yang ada di hotel Grand Inna Malioboro.

Maka manajemen harus terus memberikan *refreshment training* untuk karyawan kontrak, agar mereka selalu menjalankan budaya organisasi yang ada di Hotel Grand Inna Malioboro dengan baik, dan terus mengingatnya, sehingga karyawan kontrak yang rentan pada pemutusan kerja tidak terlalu banyak untuk diberhentikan dikarenakan hal-hal yang melanggar peraturan atau bisa terus dilanjutkan masa kontraknya dan terus mengupgrade diri dalam hal-hal yang baru muncul dalam budaya organisasi di hotel Grand Inna Malioboro.

## **KESIMPULAN**

Secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kontrak. Kinerja yang tinggi dapat dilihat dari pengembangan ide sendiri agar lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaan, usaha untuk terus meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan kerja, bekerja tepat waktu dan melakukan tugas yang diberikan dengan baik, pencapaian tujuan dan sasaran yang ditetapkan dengan baik, bekerja sama dengan staff lainnya dan memahami kebutuhan pelanggan, dan penyelesaian pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko pekerjaan. Indikator-indikator tersebut diwujudkan melalui budaya organisasi yang baik, yang mana karyawan dapat bekerja secara profesional, mempunyai kedekatan dengan manajer, menaruh kepercayaan yang sangat tinggi kepada rekan kerja, mampu bekerja dengan sangat teratur, tidak ada permusuhan, dan mampu bekerja dengan baik dengan seluruh departement dalam hotel.

**DAFTAR REFERENSI**

- Arianty, Nel., 2014, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, VOL 14 (NO. 02), hal. 1693 - 7619.
- Luthans, Fred, 2006, *Perilaku Organisasi*, Alih Bahasa V. A Yuwono, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Moeljono Djokosantoso, 2005, *Budaya Organisasi Dalam Tantangan*. PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Muis, Muhammad, 2018, Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, Vol 1 No 1 Januari 2018, E-ISSN 2599-3410 | P-ISSN : 2614-3259. Pp.1-24.
- Sekaran, Uma, 2017, *Metode Penelitian untuk Bisnis*, Salemba Empat, Jakarta.
- Tika, Pabundu, 2008, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Cetakan kedua, Bumi Aksara.