

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA BALI ELEPHANT CAMP  
DI DESA CARANG SARI, KECAMATAN PETANG  
KABUPATEN BADUNG**

**A.A. Indah Kusumasari**

**ABSTRAKSI**

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bali Elephant Camp. Jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini terdiri dari data kualitatif dan kuantitatif, sedangkan teknik penentuan sampel yang dipergunakan adalah teknik sampel jenuh atau sensus, dengan jumlah sampel sebanyak 32 orang. Teknik analisis data yang dipergunakan yaitu analisis Koefisien Korelasi Berganda, Determinasi dan Analisis Regresi Berganda dengan menggunakan bantuan *SPSS (Statistical Product and Service Solution) Version 21.00 For Windows*. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program *SPSS Version 21.00 For Windows* diketahui  $a = 9,427$ ,  $b = 0,280.X_1$ ,  $c = 0,245.X_2$ , sehingga diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:  $Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2$  atau  $Y = 9,427 + 0,280.X_1 + 0,245.X_2$ . Koefisien korelasi (R) sebesar 0,875, artinya ada hubungan positif yang sangat kuat antara budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bali Elephant Camp. Hasil analisis Determinasi menunjukkan bahwa persentase sumbangan/kontribusi pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 76,60 %. Sedangkan sisanya 23,40% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bali Elephant Camp. Demikian juga halnya dengan budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bali Elephant Camp.

Kata Kunci : *Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Karyawan*

## ***ABSTRACT***

The research objective was to determine the influence of organizational culture and organizational commitment either partially or simultaneously on employees' performance at Bali Elephant Camp. The type of data used in this study consisted of qualitative and quantitative data, while the sampling technique used is saturated or census sampling technique, with a sample size of 32 people. Data analysis technique used is the analysis of Multiple Correlation Coefficient, Determination and Multiple Regression Analysis using SPSS (Statistical Product and Service Solution) 21:00 Version For Windows. Based on the analysis using SPSS For Windows Version 21:00 unknown  $a = 9.427$ ,  $b = 0,280.X1$ ,  $c = 0,245.X2$ , in order to obtain multiple linear regression equation as follows:  $Y = a + b1. X1 + b2. X2$  or  $Y = 9.427 + 0,280.X1 + 0,245.X2$ . The correlation coefficient (R) of 0.875, meaning that there is a strong positive relationship between organizational culture and organizational commitment to employee performance at the Bali Elephant Camp. Determination analysis results showed that the percentage of donations / contributions influence of organizational culture and organizational commitment to employee performance amounted to 76.60%. While the remaining 23.40% influenced by variables not examined. Based on the analysis and discussion, it can be concluded that organizational culture and organizational commitment partially positive and significant effect on the performance of employees at the Bali Elephant Camp. Similarly, the organizational culture and organizational commitment simultaneously positive and significant effect on the performance of employees at the Bali Elephant Camp.

**Keywords:** Organizational Culture, Organizational Commitment and Employee Performance

## **PENDAHULUAN**

Permasalahan awal yang muncul ke permukaan pada era globalisasi adalah dunia usaha ditandai dengan terbukanya persaingan yang ketat di segala bidang, termasuk pada industri pariwisata, sehingga hal ini merupakan suatu tantangan bagi pelaksanaan pembangunan bangsa Indonesia. Bahkan di setiap lini, organisasi menghadapi tantangan untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki kompetensi yang tinggi sehingga mampu bersaing dengan dunia usaha.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka sumber daya manusia merupakan faktor penentu yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting (Tadjudin dalam Darwito, 2008:1). Perkembangan dunia usaha akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Pernyataan tersebut juga dipertegas oleh pendapat Gorda (2006:93), yang menyatakan bahwa keberhasilan suatu perusahaan hanya dapat dicapai dengan upaya dan kualitas SDM yang dimilikinya.

Setiap organisasi untuk dapat tumbuh dan berkembang dengan baik diperlukan usaha untuk menitikberatkan pada sumber daya manusia (*human resources*) guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Oleh karena itu kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral dari para pelaku organisasi/perusahaan di semua tingkat (*level*) pekerjaan amat dibutuhkan sebagai upaya dalam pencapaian

kinerja organisasi. Tantangan utama yang sesungguhnya adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja optimal untuk mencapai tujuan suatu perusahaan atau organisasi.

Kinerja menurut pendapat yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2000:67) bahwa “Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja seorang karyawan menjadi penting bagi suatu perusahaan, karena kinerja setiap karyawan merupakan sumbangan bagi tercapainya kinerja setiap fungsi perusahaan (bagian produksi, keuangan, pemasaran). Persoalan sekarang apakah kinerja karyawan yang disumbangkan tersebut sudah sesuai, di atas, atau di bawah standar yang ditetapkan perusahaan. Untuk mengetahui kondisi kinerja karyawan tersebut maka penting untuk diketahui faktor-faktor apa yang dapat mempengaruhinya.

Kemampuan dan kinerja yang optimal dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi (*corporate culture*) sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota organisasi tersebut merasa berbeda dengan organisasi lain (Waridin dan Masrukhin, 2006). Selanjutnya Waridin dan Masrukhin menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak

dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini berarti bahwa setiap perbaikan budaya kerja ke arah yang lebih kondusif akan memberikan sumbangan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja karyawan.

Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya. Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi, dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat. Budaya organisasi mampu menjadi faktor kunci keberhasilan organisasi, tetapi dapat pula menjadi faktor utama kegagalan organisasi. Budaya ini berbeda-beda tiap organisasi, ada organisasi yang memiliki budaya yang kuat dan ada organisasi yang memiliki budaya yang lemah.

Komitmen organisasi sebagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi, di samping budaya organisasi. Komitmen organisasi juga menjadi perhatian penting dalam banyak penelitian karena memberikan dampak signifikan terhadap perilaku kerja seperti kinerja, kepuasan kerja dan absensi karyawan selain faktor budaya organisasi serta kepemimpinan.

Sedangkan menurut Muthuveloo dan Rose (2005) komitmen organisasi didefinisikan sebagai penerimaan, keterlibatan dan dedikasi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi dan kesediaan karyawan untuk menerima nilai-nilai organisasi dan berpartisipasi dalam semua kegiatan organisasi untuk menuju perbaikan organisasi. Komitmen dalam organisasi akan membuat pekerja

memberikan yang terbaik kepada organisasi tempat dia bekerja. Komitmen organisasi berkaitan dengan sikap seseorang yang berhubungan dengan organisasi tempat mereka bergabung. Sikap ini berkaitan dengan persepsi tujuan organisasi dan keterlibatannya dalam melaksanakan kerja. Setiap karyawan dalam organisasi harus memiliki komitmen yang tinggi terhadap pencapaian misi, visi, dan tujuan organisasi.

Bali Elephant Camp yang berada dibawah naungan *True Baliness Experience, True Baliness Experience* adalah usaha yang bergerak dibidang pariwisata yang berbasis alam dan konservasi. Bali Elephant Camp yang berlokasi di Desa Carangsari, Kecamatan Petang, Kabupaten Badung, Bali merupakan objek wisata atau wahana dimana para wisatawan dapat menikmati panorama di daerah pegunungan dengan berkeliling menggunakan gajah yang dipandu oleh pawang gajah sembari menikmati suguhan makanan tradisional.

Tingkat persaingan bisnis dalam dunia pariwisata di daerah Bali dewasa ini, terutama untuk paket wisata petualangan sangatlah ketat, karena banyaknya tumbuh industri wisata yang sejenis, diantaranya adalah : Bali Elephant Camp, Bali Bakas Elephant Ride, Bali Elephant Safari Ride dan Bali Zoo Elephant Ride. Oleh karena itu para pesaing berusaha untuk memberikan pelayanan yang maksimal guna merebut pangsa pasar yang ada. Dengan demikian sukses tidaknya Bali Elephant Camp kedepan tergantung kepada kesiapan para karyawan untuk menghantarkan pelayanan yang berkualitas kepada para wisatawan. Kualitas pelayanan yang diberikan erat kaitannya dengan kinerja karyawan. Secara umum kinerja karyawan pada Bali Elephant Camp sudah semakin baik, hal ini ditunjukkan pada indikator kedisiplinan yaitu untuk tingkat absensi karyawan

pada periode Januari sampai dengan Desember 2015. Untuk lebih jelasnya maka gambaran tingkat absensi karyawan pada Bali Elephant Camp, untuk periode 2015 seperti yang diuraikan pada tabel berikut:

Tabel 1 : Tingkat Kehadiran Karyawan Pada Bali Elephant Camp, Tahun 2015

Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (hari)	Jumlah Hari Kerja (hari)	Jumlah Hari Kerja Yang Hilang (hari)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (hari)	Persentase absensi (%)
1	2	3	$4 = 2 \times 3$	5	$6 = 4 - 5$	$7 = 5/4 \times 100$
Januari	32	22	704	10	694	1,42
Februari	32	20	640	9	631	1,41
Maret	32	20	640	16	624	2,50
April	32	22	704	6	698	0,85
Mei	32	20	640	7	633	1,09
Juni	32	22	704	8	696	1,14
Juli	32	22	704	7	697	0,99
Agustus	32	20	640	9	631	1,41
September	32	20	640	12	628	1,88
Oktober	32	21	672	11	661	1,64
Nopember	32	20	640	12	628	1,88
Desember	32	21	672	14	658	2,08
Jumlah	384	250	8.000	121	7.879	18,28
Rata-rata	32	20,83	666,67	10,08	656,58	1,52

Sumber : Bali Elephant Camp (2015)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, menunjukkan bahwa rata-rata persentase tingkat kehadiran karyawan pada Bali Elephant Camp adalah sebanyak 1,52 %. Hal ini berarti bahwa tingkat absensi karyawan Bali Elephant Camp adalah rendah. Keadaan ini menunjukkan bahwa tingkat absensi pada Bali Elephant Camp tidak masalah. Menurut Flippo mengatakan bahwa jika tingkat absensi berada pada 0 % sampai dengan 2 % di katakan baik.

Namun demikian peneliti ingin mengkaji lebih dalam lagi seberapa besar Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bali Elephant Camp di Desa Carang Sari, Kecamatan Petang, Kabupaten Badung.

Karyawan pada Bali Elephant Camp juga berasal dari berbagai daerah di Indonesia, oleh karena itu setiap karyawan juga memiliki latar belakang budaya daerah yang berbeda. Sagiv dan Schwartz (2007) menekankan terdapat hubungan yang erat dan interaksi antara budaya masyarakat (yaitu, lingkungan eksternal, lembaga) dan budaya organisasi (yaitu, lingkungan internal, pengaturan diri, referensi diri, dan identitas). Sehubungan dengan hal tersebut, maka budaya masyarakat juga mempunyai hubungan erat dengan kinerja karyawan, pernyataan tersebut diperkuat oleh pendapat dari Wirawan (2009), yang menyatakan bahwa Kinerja merupakan suatu konsep yang *multicated* (banyak dimensi) artinya bahwa kinerja banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal karyawan atau pegawai. Budaya masyarakat juga merupakan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan. Seperti masyarakat di Bali yang sangat kental dengan adat dan budaya, serta upacara keagamaan. Dalam hal ini



karyawan yang beragama Hindu akan dihadapkan pada dua pilihan yaitu disatu sisi mereka harus mengikuti awig-awig adat yaitu kewajiban untuk ngayah, sedangkan disisi lain mereka harus tetap bekerja untuk menghidupi keluarganya. Memperhatikan hal tersebut, maka diperlukan komunikasi dan koordinasi yang baik antara karyawan dengan Manajemen, sehingga tidak berdampak pada kinerja karyawan. Jadi dalam hal ini budaya organisasi sangat berperan penting terhadap kinerja karyawan pada Bali Elephant Camp.

Mengingat karyawan pada Bali Elephant Camp kebanyakan berasal dari daerah Bali, khususnya dari daerah Kecamatan Petang, dengan kondisi perekonomian dalam tingkat persaingan kerja yang semakin kompetitif, maka mereka berharap untuk tetap dapat bekerja selama mereka masih mampu pada Bali Elephant Camp. Kecintaan karyawan kepada organisasi karena secara rasional bermanfaat baik dari segi psikologis maupun ekonomi, akan merangsang komitmen organisasi ke arah yang lebih baik. Komitmen organisasi yang baik pada Bali Elephant Camp dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dipertegas oleh pernyataan dari Mc Clelland (1987), yang berpendapat bahwa “ada hubungan yang positif antara komitmen berprestasi dengan pencapaian prestasi kerja”. Sementara itu menurut Long (2000:219), komitmen merupakan ikrar atau ikatan terhadap sesuatu tindakan. Dengan kata lain komitmen sebagai dorongan internal akan mengarahkan suatu kemampuan untuk keberhasilan dalam meningkatkan kinerja.

Berkaitan dengan hal tersebut di atas, maka perlu diadakan penelitian pada Bali Elephant Camp, terutama tentang kinerja karyawan serta variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi sebagai variabel yang dapat

mempengaruhinya. Oleh karena itu, maka penulis merasa tertarik untuk meneliti tentang : “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bali Elephant Camp Di Desa Carang Sari, Kecamatan Petang, Kabupaten Badung”.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah budaya organisasi dan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bali Elephant Camp ?
- b. Apakah budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bali Elephant Camp ?

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan pada Bali Elephant Camp yang terletak di Desa Carangsari, Kecamatan Petang, Kabupaten Badung, Bali 80361 Indonesia, dengan pertimbangan sebagai berikut:

- a. Letaknya strategis dan merupakan satu-satunya objek wisata untuk Bali bagian selatan yang menonjolkan wisata naik gajah.
- b. Karyawan pada Bali Elephant Camp tidak hanya berasal dari daerah Bali, tetapi juga berasal dari berbagai daerah di Indonesia dengan latar belakang suku, adat istiadat, serta budaya yang berbeda.

Obyek penelitian dalam hal ini adalah budaya organisasi, komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Pada penelitian ini menggunakan model analisis regresi linier berganda, dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bali Elephant

Camp. Selanjutnya untuk perhitungannya akan menggunakan alat bantu komputer dengan program statistik *SPSS Version 21.00 For Windows*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bali Elephant Camp, maka digunakan analisis Koefisien Korelasi Berganda, Determinasi dan Analisis Regresi Berganda dengan menggunakan bantuan komputer program *SPSS (Statistical Product and Service Solution) Version 21.00 For Windows*. Rangkuman hasil analisis statistik dapat dilihat pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2 : Rangkuman Hasil Analisis Statistik Antara Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bali Elephant Camp Di Desa Carang Sari, Kecamatan Petang, Kabupaten Badung Tahun 2015

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	<i>t</i> -test	Sig.
	<i>B</i>	Std. Error	Beta		
Constant	9.427	1.572		5.997	.000
Budaya Organisasi ( <i>X</i> <sub>1</sub> )	.280	.074	.469	3.769	.001
Komitmen Organisasi ( <i>X</i> <sub>2</sub> )	.245	.063	.482	3.871	.001
N	=32				
R	=0,875				
R <sup>2</sup>	=0,766				
F-Test	= 47,456				

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program *SPSS Version 21.00 For Windows* pada tabel 2 di atas diketahui  $a = 9,427$ ,  $b = 0,280.X_1$ ,  $c = 0,245.X_2$ , oleh sebab itu diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:  $Y = a + b_1. X_1 + b_2. X_2$  atau  $Y=9,427 + 0,280.X_1 + 0,245.X_2$ , sehingga memberikan informasi sebagai berikut:

- 1) Nilai  $a = 9,427$  artinya apabila tidak ada perhatian terhadap budaya organisasi dan komitmen organisasi atau nilainya adalah konstan, maka kinerja karyawan adalah sebesar rata-rata 9,427.
- 2) Nilai  $b_1 = 0,280$ , artinya jika variabel komitmen organisasi ( $X_2$ ) dianggap konstan, maka meningkatnya skor budaya organisasi ( $X_1$ ) sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan sebesar rata-rata 0,280.
- 3) Nilai  $b_2 = 0,245$ , artinya apabila variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) dianggap konstan, maka meningkatnya skor komitmen organisasi ( $X_2$ ) sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan sebesar rata-rata 0,245.

Jadi dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif secara simultan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bali Elephant Camp.

#### **Analisis Statistik Uji F (F-test)**

Analisis ini bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel bebas budaya organisasi ( $X_1$ ) dan komitmen organisasi ( $X_2$ ) secara simultan terhadap variabel terikat kinerja karyawan ( $Y$ ).

Berdasarkan hasil analisis di atas, dengan taraf signifikansi = 0,05 pada derajat bebas pembilang = 2 dan derajat bebas penyebut 29, maka diperoleh besarnya  $F_{\text{hitung}} = 47,456$  dan  $F_{\text{tabel}} = F_{(0,05; 2; 29)} = 3,328$ . Hal ini menunjukkan bahwa nilai  $F_{\text{hitung}}$  adalah sebesar 47,456 lebih besar dari pada nilai  $F_{\text{tabel}} = 3,328$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini berarti bahwa antara budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bali Elephant Camp.

### **Analisis Statistik Uji t (t-test)**

Analisis uji t (t-test) digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh secara parsial antara budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan adalah pengaruh yang positif dan signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan saja. Sesuai dengan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) yang diajukan, yang menunjukkan budaya organisasi dan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bali Elephant Camp, maka dalam pengujian ini digunakan uji satu sisi, yaitu uji sisi kanan dengan  $t_{\text{tabel}} = t_{(\alpha,df)}$  dengan taraf signifikansi = 0,05 dan df (*degree of freedom/derajat bebas*) =  $n-k$ , untuk  $n = 32$  dan  $k = 3$ , maka besarnya  $df = n - k = 32 - 3 = 29$ , sehingga besarnya  $t_{\text{tabel}} = t_{(\alpha,df)}$  yang dicari adalah  $t_{(0,05;29)}$  yang terdapat pada Tabel distribusi t dalam Lampiran 6 adalah sebesar 1,699.

Selanjutnya berdasarkan hasil analisis uji statistik uji t-test diperoleh  $t_{1\text{-hitung}}$  adalah sebesar 3,769 lebih besar dari pada  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 1,699 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil analisis  $t_{2\text{-hitung}}$  adalah sebesar 3,871 lebih besar dari pada  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 1,699 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini berarti bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kenyataan ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya

semakin bagus/baik budaya organisasi dan komitmen organisasi, maka kinerja karyawan semakin meningkat (hipotesis terbukti).

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis Regresi Linier berganda di dapat persamaan  $Y = 9,427 + 0,280X_1 + 0,245X_2$ . Persamaan ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh sebesar 0,280. Artinya apabila budaya organisasi meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,280 dengan asumsi bahwa komitmen organisasi konstan. Selanjutnya komitmen organisasi berpengaruh sebesar 0,245. Artinya apabila komitmen organisasi meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,245 dengan asumsi budaya organisasi konstan.

### **Saran-Saran**

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka diajukan beberapa saran yang diharapkan akan memberikan manfaat bagi peningkatan kinerja karyawan pada Bali Elephant Camp, yaitu :

- 1) Budaya organisasi yang selama ini sudah bagus, hendaknya tetap terjaga dengan baik, seperti misalnya dengan adanya saling silaturahmi antara pimpinan dengan karyawan, dan karyawan dengan karyawan.
- 2) Kepada pihak manajemen hendaknya betul-betul menjalankan komitmen organisasi awal berdirinya Bali Elephant Camp. Yaitu menjadikan Desa Carangsari sebagai objek wisata yang berwawasan lingkungan, dan karyawan yang digunakan diutamakan masyarakat sekitarnya.

- 3) Hendaknya kepada karyawan yang berprestasi diberikan semacam (*reward*) atau bonus secara finansial maupun yang lainnya, sehingga mereka merasa ikut memiliki Bali Elephant Camp. Jadi dengan demikian para karyawan akan semakin giat bekerja sesuai dengan tugasnya masing-masing.

## REFERENSI

- Darwito. 2008. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada RSUD Kota Semarang)*. Tesis. Semarang : Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Flippo Edwin, B. 2001. *Manajemen Produksi*. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar : Astabrata Bali.
- Long, M.L. 2000. *Consumption Values and Relationship: Segmenting The Market for Frequency Programs*. *Journal of Consumer Marketing*, Vol. 17, (3).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Penerbit PT. Refika Aditama.
- McClelland, D.C. 1987. *Human motivation*. New York: Press Syndicate of the University of Cambridge.
- Muthuveloo, Rajendran and Raduan Che Rose. 2005. *Typology of Organisational Commitment*. *American Journal of Applied Science*. Vol. 2, No. 6 : pg. 1078-1081, ISSN 1546-9239.
- Sagiv, L, & Schwartz, S. H. 2007. *Cultural Values in Organisations: Insights for Europe*. *European Journal of International Management*. [http://www.researchgate.net/profile/Shalom\\_Schwartz/publication/234021865\\_Cultural\\_Values\\_in\\_Organisations\\_Insights\\_for\\_Europe/links/0c96052bc7de42cdae000000.pdf](http://www.researchgate.net/profile/Shalom_Schwartz/publication/234021865_Cultural_Values_in_Organisations_Insights_for_Europe/links/0c96052bc7de42cdae000000.pdf). (7 Maret 2012)
- Waridin dan Masrukhin, 2006, “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai”, *Ekobis*, Vol.7, No.2.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat.