

## Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pariwisata 4.0 di Madura

Rendy Pratama Putra\*, Muhammad Alkirom Wildan

Universitas Trunojoyo Madura

\*rendypoetra89@gmail.com

### Informasi Artikel

Received: 13 Desember 2022

Accepted: 8 Maret 2023

Published: 13 Maret 2023

### Keywords:

Organizational Culture,  
Organizational Commitment,  
Performance

### Abstract

*This study aims to determine the effect of organizational culture and organizational commitment on employee performance in tourism 4.0 in Madura. This type of research is a quantitated qualitative research. The data collection technique was by distributing questionnaires using a Likert scale from 1 to 5. The sampling technique used saturated sampling because the population and sample in this study were the same, namely as many as 70 employees working in the tourism industry in Bangkalan Regency. The results of the study show that organizational culture has no significant effect on employee performance variables, because the more conducive organizational culture that is applied to Tourism 4.0 in Madura does not necessarily improve the performance of its employees who tend not to be creative. Then organizational commitment has a significant effect on employee performance, because the desire of employees to continue working in accordance with organizational goals without coercion, reflects a sense of pride in employees so that they do not need to be monitored with a low level of resignation. The advice that can be given is that it is hoped that tourism managers in Madura will always improve the rules that must be considered by their employees.*

### Abstrak

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

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada pariwisata 4.0 di Madura. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang dikuantitatifkan. Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuisioner dengan menggunakan skala likert dari 1 sampai dengan 5. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh karena populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah sama yaitu sebanyak 70 orang karyawan yang bekerja di industri pariwisata di Kabupaten Bangkalan. Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, karena semakin budaya organisasi yang kondusif yang diterapkan pada Pariwisata 4.0 di Madura belum tentu dapat meningkatkan kinerja karyawannya yang cenderung untuk tidak kreatif. Kemudian komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena keinginan karyawan yang terus bekerja sesuai dengan tujuan organisasi tanpa paksaan, mencerminkan rasa bangga karyawan sehingga tidak perlu diawasi dengan rendahnya tingkat pengunduran diri. Saran yang dapat diberikan yaitu diharapkan para manajer pengelola pariwisata yang ada di Madura untuk selalu meningkatkan aturan yang harus diperhatikan oleh para karyawannya.

## **PENDAHULUAN**

Pengelolaan pariwisata biasanya dilaksanakan oleh tim yang memiliki komitmen kuat dalam mengelola wisata (Eddyono, 2019). Suatu organisasi pasti memiliki sumber daya manusia sebagai pelaku utama dalam pengerjaan tugas dan tanggung jawab organisasi. Sumber daya manusia dalam organisasi seringkali memiliki masalah internal, baik dari segi budaya organisasi dan komitmen karyawannya. Budaya organisasi dan komitmen organisasi sudah tertanam dalam struktur dasarnya. Sumber daya internal yang beragam berfungsi sebagai motivator organisasi, menyebabkan karyawan memiliki beragam perspektif (Priyono & Marnis, 2008).

Dalam menjalankan usaha jasa terkait pariwisata, perlu diperhatikan beberapa unsur, salah satunya adalah kinerja yang semakin kompetitif. Jika kinerja pekerja tinggi, maka perusahaan akan mampu mewujudkan tujuannya; jika turun, bisnis akan menghadapi keterlambatan dalam menyelesaikan tugasnya, yang akan memperlambat pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Jika sebuah perusahaan memiliki orang-orang yang kompeten yang bekerja untuknya, maka ia akan dapat mencapai tujuannya dengan sukses. Jadi, mencapai tujuan organisasi tergantung pada upaya masing-masing karyawan. Sangat penting untuk melihat karyawan tidak hanya sebagai hal yang membantu kesuksesan organisasi, tetapi juga sebagai peserta aktif dalam kesuksesan tersebut (Kuswati, 2020).

Keberhasilan organisasi mungkin dipengaruhi oleh sejumlah variabel, termasuk seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka. Kinerja pegawai dipersepsikan dan diverifikasi oleh pihak-pihak tertentu untuk menentukan pencapaian *outcome* institusional terkait dengan organisasi atau visi yang dijalankan oleh organisasi, kondisi yang harus dipenuhi. memahami

manfaat dan kelemahan dari kebijakan operasional (Purnaya, 2016).

Agensi dan organisasi dari semua lapisan terus mencari metode untuk organisasi dan sejauh mana kewajibannya dilaksanakan. Mengetahui pengukuran kinerja yang benar sangat penting saat meningkatkan kinerja anggota sehingga mereka dapat menyelesaikan misi mereka dengan lebih efektif. Efektivitas tenaga kerja perusahaan sangat penting untuk keberhasilannya. Untuk mencapai apa yang ditetapkan untuk dilakukan, perusahaan atau lembaga pemerintah membutuhkan orang-orang berbakat yang bekerja dengan tingkat efisiensi tinggi (Syah, 2019).

Umumnya, orang berpikir tentang budaya organisasi sebagai seperangkat norma dan keyakinan bersama yang diterima dan dipatuhi oleh setiap orang di perusahaan untuk memunculkan rasa persatuan dan memisahkan diri dari pesaing. Budaya organisasi adalah aspek terpenting dari bisnis apapun. Membangun budaya yang kuat yang diterima semua orang adalah cara terbaik untuk meningkatkan kinerja dan menyelesaikan pekerjaan. Ketika sebuah perusahaan memiliki budaya yang kuat, maka akan memiliki kualitas tertentu yang membuatnya menarik bagi calon karyawan.

Komitmen organisasi, di sisi lain, adalah keadaan mental yang menentukan ikatan antara pekerja perusahaan (anggotanya) dan atasan mereka. Diwujudkan dengan sebuah bentuk antusiasme karyawan terhadap misi perusahaan, cerminan dari kekuatan dan kemampuan mereka sendiri, dan partisipasi aktif mereka dalam mencapai tujuan perusahaan dan menjunjung tinggi nilai-nilainya (Wijaya, 2017).

Saat melakukan penelitian, peneliti menemukan bahwa kinerja karyawan pada pariwisata yang ada di Madura masih belum memenuhi target

kinerja yang telah ditentukan oleh organisasi. Berdasarkan informasi yang didapatkan peneliti dari beberapa ketua pengelola pariwisata, tempat di mana pekerja tidak dapat melakukan pekerjaannya dengan benar, di mana tugas tidak diselesaikan tepat waktu, dan di mana masalah di tempat kerja tidak terkendali dalam waktu lama. Sejalan dengan penelitian sebelumnya Setyorini *et al.* (2021) hal ini menegaskan bahwa kinerja pegawai merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan melakukan penilaian kinerja, karena ini berfungsi sebagai tolak ukur untuk menilai upaya karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan (Kuswati, 2020).

Permasalahan selanjutnya mengenai keaktifan anggota organisasi yang tercantum dalam SK dan telah memiliki pembagian tugas dan jabatan yang telah tertera dalam struktur organisasi, namun dalam segi penjagaan hanya beberapa anggota organisasi saja yang berjaga di lokasi wisata. Berdasarkan wawancara dengan pengelola wisata, organisasi ini memang tidak memiliki jadwal jaga harian yang mengharuskan anggota organisasi harus menetap di lokasi wisata. Anggota organisasi dapat datang dan pergi sesuai kepentingan masing-masing.

Dalam menjalankan usaha pariwisata, budaya organisasi dan komitmen organisasi dalam industry pariwisata ini sangat diperlukan, hal ini karena dalam pengelolaan wisata yang melibatkan banyak orang anggota perlu menciptakan suasana yang nyaman sehingga terjalin rasa solidaritas, tanggung jawab serta pemenuhan tugas yang baik. Adanya budaya organisasi dan komitmen organisasi ini juga dapat mengatasi permasalahan mengenai kedisiplinan anggota dan ketertiban serta kesesuaian kinerja terhadap tugas yang telah diberikan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada pariwisata 4.0 di Madura.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan dan terdapat kesenjangan hasil penelitian sebelumnya antara Budaya dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, maka penelitian ini akan mengklasifikasi kesenjangan tersebut, sehingga dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan untuk menjadi bahan pertimbangan dalam mengembangkan strategi pencapaian efektifitas kinerja karyawan yaitu khususnya pada faktor budaya dan komitmen dalam organisasi. Berdasarkan hal-hal yang telah disebutkan diatas, peneliti tertarik untuk meneliti tentang **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pariwisata 4.0 di Madura”**.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Budaya Organisasi**

Dalam suatu organisasi, karyawan perusahaan atau organisasi harus dapat menginginkan budaya organisasi yang positif. Memiliki budaya positif di tempat kerja mendorong karyawan untuk melakukan upaya ekstra yang tinggi untuk mencapai hasil dalam organisasi. Para ahli telah menjelaskan tentang apa budaya organisasi. Budaya organisasi adalah seperangkat norma dan nilai yang menembus interaksi sehari-hari semua karyawan yang berfungsi untuk membedakannya dari yang lain (Bey & Dewi, 2018). Budaya organisasi adalah pola perilaku yang bertahan dari waktu ke waktu dan diterapkan serta diterapkan dalam aktivitas kerja sehari-hari sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dan manajemen perusahaan (Fauzi & Nugraha, 2020).

Budaya organisasi adalah filosofi penuntunnya, terdiri dari konvensi, nilai, dan keyakinan yang menentukan cara menjalankan bisnis. Semua karyawan bertanggung jawab atas tindakan mereka sesuai dengan standar perilaku dan prinsipperilaku ini (Herienda et al, 2022).

### **Komitmen Organisasi**

Pekerja di organisasi mana pun mengharapkan atasan mereka untuk mendukung mereka, dan jika mereka melakukannya, mereka akan bertahan untuk jangka panjang. Jika tidak ada komitmen organisasi, pekerja tidak akan merasa dianggap dalam pekerjaan mereka dan mereka juga tidak akan bertahan untuk perusahaan. Berikut adalah beberapa definisi komitmen organisasi yang disusun dari berbagai sumber. Komitmen organisasi adalah kecenderungan untuk tetap berpegang pada jadwal kegiatan yang telah ditetapkan karena melakukan sebaliknya akan menimbulkan biaya tambahan (Muis & Fahmi, 2018).

Komitmen dukungan untuk organisasi dan tujuannya di pihak karyawan disebut sebagai organisasi serta bersedia bekerja untuk mempertahankan keanggotaan yang kohesif dalam organisasi (Bey & Dewi, 2018).

Tingkat komitmen organisasi karyawan dapat digunakan sebagai ukuran desikasi terhadap misi perusahaan. Banyak ahli yang dikutip dia tas berbagi definisi yang sama tentang komitmen organisasi adalah proses di mana seorang karyawan individu datang untuk mengidentifikasi nilai, norma, dan tujuan organisasi. Komitmen terhadap tempat kerja dan perusahaan seseorang seringkali menjadi isu utama dalam dunia bisnis. Terlepas dari signifikansi masalah yang disebutkan diatas, beberapa perusahaan telah memasukkan tes komitmen sebagai prasyarat untuk melamar pekerjaan atau

posisi tertentu yang diiklankan di lowongan pekerjaan. Sedih untuk dikatakan, meskipun Anda mungkin tidak sepenuhnya memahami arti komitmen saat ini. Namun, pengetahuan tersebut sangat penting untuk mendorong tempat kerja yang efektif untuk memaksimalkan produktivitas, efesiensi, dan keuntungan di perusahaan komersial.

### **Kinerja**

Mengetahui dan memverifikasi kinerja karyawan merupakan syarat yang diperlukan untuk menentukan seberapa baik output organisasi sesuai dengan misis yang dijalankan oleh bisnis, dan apa efek (baik dan buruk) yang dimiliki oleh kebijakann operasional tertentu (Rismawati& Mattalata, 2018).

Kinerja adalah apa yang pekerja ciptakan ketika mereka melakukan pekerjaan mereka. Kinerja karyawan adalah hasil dari upaya mereka Selama jangka waktu tertentu, terhadap tolok ukur yang disepakati. Kinerja organisasi adalah hasil akhir dari upaya individu atau tim untuk secara legal, moral, dan etis memajukan tujuan organisasi yang dinyatakan dalam ruang lingkup tugas dan kewajiban yang ditugaskan padanya. “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya,” Mangkunegara dalam (Muis & Fahmi, 2018).

Kinerja adalah jumlah upaya individu dalam jangka waktu tertentu dengan maksud untuk mencapai serangkaian tujuan yang telah disepakati di berbagai bidang seperti standar hasil kerja, target atau sasraran atau kriteria yang telah di- sepakati bersama (Indrasari et al., 2018).

### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang

dikuantitatifkan. Penelitian ini mengambil lokasi pariwisata yang berada di seluruh kabupaten Bangkalan Madura. Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuisioner dengan menggunakan skala likert dari 1 sampai dengan 5. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh karena populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah sama yaitu sebanyak 70 orang karyawan yang bekerja di industri pariwisata di Kabupaten Bangkalan. Analisis dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabel, uji asumsi klasik, uji kofiesien determinasi dan uji parsial.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Frekuensi	Presentase
Laki-Laki	54	77,1%
Perempuan	16	22,9%
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100</b>

Sumber: Data diolah (2022)

Tabel 1 menunjukkan keseluruhan sampel terdapat 54 laki-laki (77,1%), dan 16 sampel perempuan (22,9%). Jadi sampel penelitian ini mayoritas berjenis kelamin laki-laki sejumlah 54 dengan persentase (77,1%).

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Keterangan	Frekuensi	Presentase
Sarjana	27	38,6%
SMA	43	61,4%
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100</b>

Sumber: Data diolah (2022)

Tabel 2 menunjukkan bahwa 43 orang 61,4% responden berpendidikan SMA sedangkan 27 orang 38,6% berpendidikan Sarjana (S1). Data menunjukkan bahwa sebagian besar responden survei berpendidikan SMA sejumlah 43 orang (61,4%).

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden

Keterangan	Frekuensi	Presentase
< 25 tahun	24	34,3%
> 35 tahun	5	7,1%
25-35 tahun	41	58,6%
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100</b>

Sumber: Data diolah (2022)

Tabel 3 di atas, 34,3% responden berusia di bawah 25 tahun, 58,6% berusia antara 25 dan 35 tahun, dan 7,1% berusia di atas 35 tahun. Dua puluh empat (24) orang (atau 62,0% dari total) berusia kurang dari 25 tahun, dan empat puluh satu (41) orang lainnya (atau 92,9% dari total) berusia antara 25 dan 35 tahun.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Keterangan	Frekuensi	Presentase
< 5 tahun	46	65,7%
> 10 tahun	3	4,3%
5-10 tahun	21	30%
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100</b>

Sumber: Data diolah (2022)

Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa 65,7% responden bekerja kurang dari lima tahun, sedangkan 30% telah bekerja selama lima sampai sepuluh tahun, dan 4,3% telah bekerja selama lebih dari sepuluh tahun. Sebagian besar responden (65,7%) memiliki riwayat kerja kurang dari 5 tahun, dengan 46 orang termasuk dalam kategori diatas.

Tabel 5. Uji Validitas Budaya Organisasi

Item Kuisioner	r-hitung	r-tabel
X1.1	0,466	0,2352
X1.2	0,404	0,2352
X1.3	0,424	0,2352
X1.4	0,365	0,2352
X1.5	0,473	0,2352
X1.6	0,395	0,2352
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100</b>

Sumber: Data diolah (2022)

Hasil uji validasi item kuisiomer budaya organisasi memiliki nilai r-hitung > r-tabel (0,2352), sehingga dapat disimpulkan semua kuesiomer pada variabel budaya organisasi adalah valid

Tabel 6. Uji Validitas Komitmen Organisasi

Item Kuisiomer	r-hitung	r-tabel
X2.1	0,772	0,2352
X2.2	0,610	0,2352
X2.3	0,611	0,2352
X2.4	0,570	0,2352
X2.5	0,608	0,2352
X2.6	0,490	0,2352
X2.7	0,477	0,2352
X2.8	0,360	0,2352
X2.9	0,397	0,2352
X2.10	0,557	0,2352
X2.11	0,485	0,2352
X2.12	0,616	0,2352
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100</b>

Sumber: Data diolah (2022)

Hasil uji validasi item kuisiomer variabel komitmen organisasi memiliki nilai r-hitung > r-tabel (0,2352), sehingga dapat disimpulkan semua item kuesiomer pada variabel komitmen organisasi adalah valid.

Tabel 7. Uji Validitas Kinerja

Item Kuisiomer	r-hitung	r-tabel
Y1	0,384	0,2352
Y2	0,414	0,2352
Y3	0,441	0,2352
Y4	0,432	0,2352
Y5	0,364	0,2352
Y6	0,305	0,2352
Y7	0,288	0,2352
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100</b>

Sumber: Data diolah (2022)

Hasil uji validasi item kuisiomer variabel kinerja memiliki nilai r-hitung > r-tabel (0,2352), sehingga dapat disimpulkan semua item kuesiomer pada variabel kinerja adalah valid.

Tabel 8. Uji Reliabilitas Budaya Organisasi

Cronbach's Alpha	N of Items
0,691	6

Sumber: Data diolah (2022)

Hasil uji reliabilitas menunjukkan variabel budaya organisasi memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,691 > nilai alpha (0,06), sehingga dapat disimpulkan semua item kuisiomer pada variabel budaya organisasi adalah reliabel.

Tabel 9. Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi

Cronbach's Alpha	N of Items
0,865	12

Sumber: Data diolah (2022)

Hasil uji reliabilitas menunjukkan variabel komitmen organisasi memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,865 > nilai alpha (0,06), sehingga dapat disimpulkan semua item kuisiomer pada variabel komitmen organisasi adalah reliabel.

Tabel 10. Uji Reliabilitas Kinerja

Cronbach's Alpha	N of Items
0,667	7

Sumber: Data diolah (2022)

Hasil uji reliabilitas menunjukkan variabel kinerja memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,667 > nilai alpha (0,06), sehingga dapat disimpulkan semua item kuisiomer pada variabel kinerja adalah reliabel.

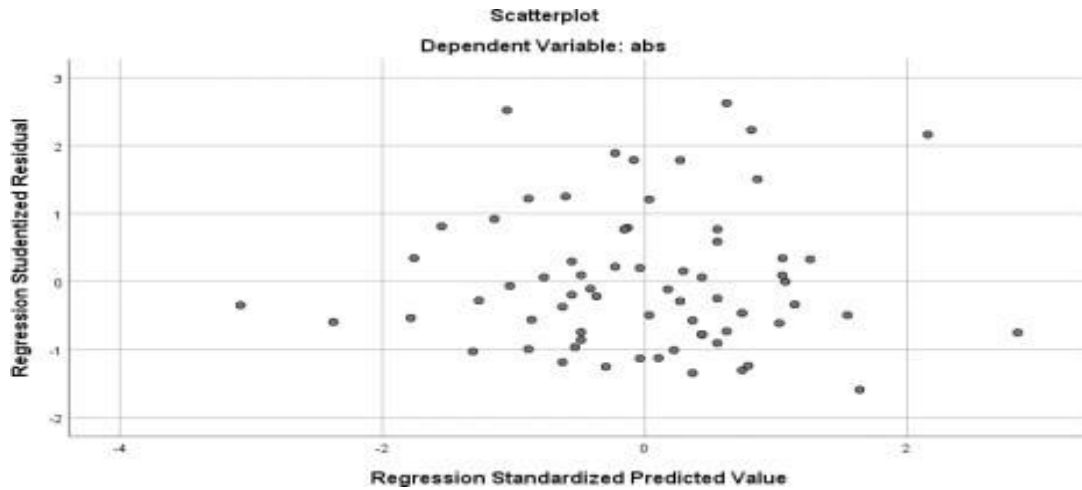
Tabel 11. Uji Normalitas

Unstandardized Residual		
n		70
Normal	Mean	0,00000000
Parameter	Std. Deviation	198396250
	Absolute	0,067
Most Extreme Diference	Positive	0,067
	Negative	-0,054
Test		0,064

Unstandardized Residual	
Statistic	
Asymp.Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber: Data diolah (2022)

Hasil uji normalitas menunjukkan semua variabel bebas (budaya organisasi dan komitmen organisasi) memiliki nilai Asymp.Sig. (0,200) > 0,05, sehingga dapat disimpulkan semua variabel bebas memenuhi normalitas.



Gambar 1. Uji Heteroskedasitas  
Sumber: Data diolah (2022)

Hasil uji heteroskedasitas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi adanya heterokedastisitas pada model.

Tabel 12. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Budaya Organisasi	0,675	1,482
Komitmen Organisasi	0,678	1,485

Sumber: Data diolah (2022)

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi memiliki nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,1, sehingga dapat disimpulkan semua variabel bebas tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Tabel 13. Uji Kofisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,446 <sup>a</sup>	0,199	0,175	2,01336

Sumber: Data diolah (2022)

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel kinerja diperanguhi oleh budaya organisasi dan komitmen organisasi sebesar 17,5%, sedangkan sisanya sebesar 82,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian.

Tabel 14. Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Constan	19,831	2,962		6,695	0,000
Budaya Organisasi	0,018	0,129	0,019	0,142	0,888
Komitmen Organisasi	0,206	0,063	0,435	3,263	0,002

Sumber: Data diolah Peneliti (2022)

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa: (1) Variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena memiliki nilai signifikan (0,888) lebih besar dari 0,05; (2) Variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena memiliki nilai signifikan (0,002) lebih kecil dari 0,05.

### **Pembahasan**

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa pengaruh budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja. Artinya tidak ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Pariwisata 4.0 di Madura. Temuan ini memberi arti bahwa bahwa variabel budaya organisasi bukan variabel yang dapat menjelaskan kinerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa jika budaya organisasi tidak terpenuhi, dapat diartikan bahwa semakin budaya organisasi yang kondusif yang diterapkan pada Pariwisata 4.0 di Madura belum tentu dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa ternyata faktor budaya organisasi masih belum mampu meningkatkan kinerja karyawan di Pariwisata 4.0 Madura. Hal ini menunjukkan bahwa sebagai pimpinan di Pariwisata yang ada di Madura kurang mau berbagi ide-ide kreatif kepada anak buah dalam melakukan pekerjaan, sehingga pada akhirnya bawahan cenderung untuk tidak kreatif. Oleh karena itu sebagai atasan sebaiknya hal

yang dilakukan adalah selalu memperbaharui pengetahuan dan selalu mencari informasi terbaru yang berhubungan dengan dunia pendidikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ferdian & Devita (2020), Girsang (2019) dan Ikhsan (2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena ketidakefektifan karyawan yang bekerja di perusahaan kurang sesuai dengan budaya organisasi yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal tersebut menyebabkan kurangnya perhatian dari para karyawan pada tugas yang telah diberikan kepada mereka.

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa pengaruh komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan didukung. Pariwisata 4.0 di Madura menerapkan dimensi komitmen organisasi yaitu *affective commitment* terlihat dari keinginan seseorang untuk terus bekerja, karena sesuai atau sepaham dengan organisasi tanpa paksaan. Dimensi tersebut mencerminkan rasa bangga karyawan sehingga tidak perlu diawasi terbukti dengan rendahnya tingkat pengunduran diri. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan maka semakin meningkat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan karena tingginya rasa memiliki dan tanggung jawab yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan.



Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Novitasari & Rivai (2020) dan Mahardika & Wibawa (2019) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena komitmen karyawan yang besar akan lebih sering berbicara secara positif tentang perusahaannya, membantu individu lain dan jauh melebihi harapan normal dalam pekerjaan mereka, selain itu karyawan melakukan pekerjaan dilandasi keinginan sendiri atau tanpa paksaan

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Terdapat pengaruh yang tidak signifikan variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa jika budaya organisasi tidak terpenuhi, dapat diartikan bahwa semakin budaya organisasi yang kondusif yang diterapkan pada Pariwisata 4.0 di Madura belum tentu dapat meningkatkan kinerja karyawannya yang cenderung tidak kreatif.

Terdapat pengaruh yang signifikan variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Pariwisata 4.0 di Madura menerapkan dimensi komitmen organisasi yaitu *affective commitment* terlihat dari keinginan seseorang untuk terus bekerja, karena sesuai atau sepaham dengan organisasi tanpa paksaan, mencerminkan rasa bangga karyawan sehingga tidak perlu diawasi terbukti dengan rendahnya tingkat pengunduran diri.

### **Saran**

Saran yang dapat diberikan yaitu diharapkan para manajer pengelola pariwisata yang ada di Madura untuk selalu meningkatkan aturan yang harus diperhatikan oleh para karyawannya. Selanjutnya diharapkan adanya

penelitian lain yang lebih lanjut terkait pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pariwisata 4.0 di Madura. Dengan harapan menggunakan indikator yang berbeda atau variabel yang berbeda.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Bey, T., M., & Dewi, K. C. R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Jombang. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 1(1): 9–25.
- Eddyono, F. (2019). *Pengelolaan Destinasi Pariwisata*. Ponorogo: Uais Inspirasi Indonesia.
- Fauzi, A., & Nugraha, H. F. (2020). *Manajemen Kinerja*. Airlangga University Press.
- Ferdian, A., & Devita, A. R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(2): 187-193.
- Girsang, W. S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau No. 17 Medan. *AJIE - Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 4(2): 159-170.
- Herienda, F., Ratnaningtyas, H., & Oktavia, R. C. D. (2022). The Effect of Training And Compensation on Employee Performance on The Implementing Directors of Controlling The Development of The Kemayoran Complex (DP3KK). *JPIM (Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen)*, 7(3): 317-324.
- Ikhsan, A. (2020). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja

- Karyawan Pada Bank Syariah. *Jurnal JDM*, 3(2): 182-195.
- Indrasari, M., Pintakhari, B., & Kartini, I. A. N. (2018). *Evaluasi Kinerja Pegawai: Tinjauan Aspek Kompensasi, Komunikasi dan Jenjang Karier*. Surabaya. Unitomo Press
- Kuswati, Y. (2020). The Influence of Organizational Culture on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal)*, 3(1): 296-302.
- Mahardika, I. N. B. P., & Wibawa, I. M. A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1): 7340-7370.
- Priyono., & Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zitama Publisher.
- Purnaya, I. G. K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *JESYA: Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 1(1): 9-25.
- Novitasari, Y., & Rivai, H. A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XXX. *Jurnal Mirai Managemnt*, 5(2): 332-353.
- Rismawati., & Mattalata. (2018). *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Makassar: Penerbit Celebes Media Perkasa.
- Setyorini, A. D., Santi, S., & Anggiani, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di PT. Garuda Indonesia Tbk. *E-Jurnal Akuntansi*, 31(2): 427-437.
- Syah, L. Y. (2019). *Perilaku Organisasi Konsep dan Implementasi*. Bogor: Penerbit IN MEDIA.
- Wijaya, C. (2017). *Perilaku Organisasi*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).