

**IMPLEMENTASI BUDAYA ORGANISASI
DALAM MENDUKUNG KINERJA KARYAWAN
THE SAMAYA SEMINYAK**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Gina Riyanti

**JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2025**

SKRIPSI

**IMPLEMENTASI BUDAYA ORGANISASI
DALAM MENDUKUNG KINERJA KARYAWAN
THE SAMAYA SEMINYAK**



**Gina Riyanti
NIM 2415854079**

**JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI**

**JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2025**

SKRIPSI

IMPLEMENTASI BUDAYA ORGANISASI DALAM MENDUKUNG KINERJA KARYAWAN THE SAMAYA SEMINYAK

Skripsi ini Diusulkan sebagai Salah Satu Syarat untuk memperoleh gelar Sarjana
Terapan Manajemen Bisnis Pariwisata
di Politeknik Negeri Bali



Gina Riyanti
NIM 2415854079

JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS PARIWISATA
JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2025

ABSTRAK

Riyanti, Gina. (2025) Implementasi Budaya Organisasi Dalam Mendukung Kinerja Karyawan The Samaya Seminyak. Skripsi: Manajemen Bisnis Pariwisata, Jurusan Pariwisata, Politeknik Negeri Bali.

Skripsi ini telah disetujui dan diperiksa oleh Pembimbing I: Dr. Ni Nyoman Sri Astuti, SST.Par., M. Par dan Pembimbing II: Ni Ketut Bagiasuti, SH., M.H.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

Budaya organisasi kini sedang ramai diperbincangkan dimana-mana, baik di kalangan para ahli maupun di kalangan praktisi bisnis dan eksekutif, salah satu asset organisasi adalah karyawan merupakan aset organisasi yang penting dan peran strategis dalam organisasi sebagai penyusun dan pengelola kegiatannya untuk mencapai tujuan perusahaan yaitu melalui kinerja karyawan berupa hasil kerja yang dilakukan oleh seorang individu dalam pelaksanaan tugas yang diberikan, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi Budaya Organisasi Dalam Mendukung Kinerja Karyawan The Samaya Seminyak, dengan metode Deskriptif Kualitatif, hasil Penelitian menunjukkan bahwa: Implementasi Budaya Organisasi di The Samaya sangat kuat dengan inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil dan orientasi tim. Implementasi Budaya Organisasi mampu mendukung Kinerja Karyawan dengan peningkatan efektivitas, Tanggung jawab, disiplin dan inisiatif karyawan yang baik.

JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

ABSTRACT

Riyanti, Gina. (2025) Implementasi Budaya Organisasi Dalam Mendukung Kinerja Karyawan The Semaya Seminyak. Undergraduate Thesis: Tourism Business Management, Tourism Department, Politeknik Negeri Bali.

This undergraduate thesis has been supervised and approved by Supervisor I: Dr. Ni Nyoman Sri Astuti, SST.Par., M. Par and Supervisor II: Ni Ketut Bagiastuti, SH., M.H.

Keywords: Organizational Culture, Employee Performance

Organizational culture is currently being widely discussed everywhere, both among experts and among business practitioners and executives, one of the organizational assets is employees are important organizational assets and strategic roles in the organization as compilers and managers of its activities to achieve company goals, namely through employee performance in the form of work results carried out by an individual in carrying out the tasks given, this study aims to determine the implementation of Organizational Culture in Improving Employee Performance at The Semaya Seminyak, with the Qualitative Descriptive method, the results of the study show that: The implementation of Organizational Culture at The Semaya is very strong with innovation and risk taking, attention to detail, results orientation and team orientation. The implementation of Organizational Culture is able to improve Employee Performance by increasing effectiveness, Responsibility, discipline and good employee initiative.

JURUSAN PARIWISATA

POLITEKNIK NEGERI BALI

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang maha Esa karena berkat rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan Skripsi tentang penelitian yang berjudul “Implementasi Budaya Organisasi Dalam Mendukung Kinerja Karyawan The Samaya Seminyak”. Penulisan ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana terapan pada Program Studi Manajemen Bisnis Pariwisata Politeknik Negeri Bali. Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan penghargaan dan terima kasih kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat rahmatnya dapat menyelesaikan Pembelajaran RPL sampai dengan selesai.
2. Keluarga, orang tua, suami dan anak-anak tercinta yang selalu support dari awal pembelajaran sampai selesai.
3. I Nyoman Abdi, S.E., M.e Com. selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang memberikan fasilitas serta kesempatan pada penulis untuk melaksanakan perkuliahan di kampus Politeknik Negeri Bali.
4. Dr. Ni Nyoman Sri Astuti, SST.Par., M. Par Ketua Jurusan Pariwisata dan sekaligus pembimbing I yang telah memberikan kesempatan untuk belajar di Jurusan Pariwisata.
5. Putu Tika Virginiya, S.Pd., M.Pd. Sekretaris Jurusan Pariwisata yang telah memberikan bimbingan dalam proses perkuliahan di Jurusan Pariwisata.
6. Made Satria Pramanda Putra, S.H., S.E., M.M selaku Koordinator Program Studi Manajemen Bisnis Pariwisata
7. Ni Ketut Bagiastuti, SH., M.H. selaku Pembimbing II untuk semua pedoman, arahan, waktu, motivasi dan saran yang diberikan.
8. Manajemen The Samaya Seminyak yang telah memberikan kesempatan dalam penelitian ini
9. Keluarga dan teman-teman yang memberikan doa serta dukungan selama proses penyusunan skripsi.

Akhir kata penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat dan berguna bagi semua pihak. Atas perhatiannya, penulis mengucapkan terimakasih.

Penulis

Gina Riyanti



JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI,
Jl. Sekeloa Timur No. 1, Denpasar, Bali

DAFTAR ISI

Daftar	Hal
SKRIPSI	ii
SKRIPSI	iii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian	7
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	 9
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Budaya Organisasi	9
2.1.2 Kinerja Karyawan	10
2.1.3 Hotel	12
2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya	13
 BAB III METODE PENELITIAN	 17
3.1 Lokasi dan Periode Penelitian	17
3.2 Objek Penelitian	17
3.3 Identifikasi Variabel	17
3.4 Definisi Operasional Variabel	17
3.5 Jenis dan Sumber Data	24
3.6 Penentuan Informan	26
3.7 Pengumpulan Data	27
3.8 Analisis Data	29
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	 33
4.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian	33
4.1.1 Sejarah Singkat The Samaya Seminyak	33
4.1.2 Fasilitas Dan Pelayanan	34
4.1.3 Tipe Kamar di The Samaya Seminyak	37
4.1.4 Struktur Organisasi & <i>Job Description</i>	41

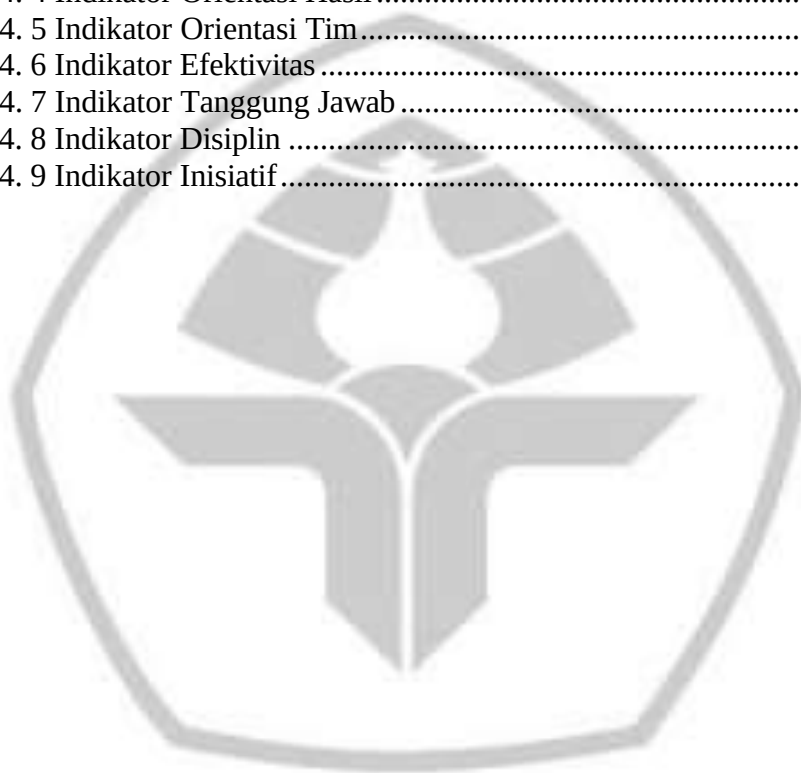
4.2 Penyajian Hasil Penelitian	45
4.2.1 Implementasi Budaya Organisasi di The Samaya Seminyak	45
4.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di The Samaya Seminyak.....	72
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	87
5.1 Simpulan	87
5.2 Saran	87
DAFTAR PUSTAKA	88
LAMPIRAN.....	90



JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel	18
Tabel 4. 1 Indikator Inovasi dan Pengambilan Resiko.....	46
Tabel 4. 2 Hasil <i>Engagement Survey</i> Karyawan The Semaya	49
Tabel 4. 3 Indikator Perhatian Terhadap Detail	55
Tabel 4. 4 Indikator Orientasi Hasil	60
Tabel 4. 5 Indikator Orientasi Tim.....	67
Tabel 4. 6 Indikator Efektivitas	72
Tabel 4. 7 Indikator Tanggung Jawab	76
Tabel 4. 8 Indikator Disiplin	79
Tabel 4. 9 Indikator Inisiatif.....	82



JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Skala Penilaian Kinerja	5
Gambar 2. 1 Persentase Hasil	28
Gambar 3. 1 Analisis Model Miles & Huberman (1994)	30
Gambar 4. 1 Breeze Restaurant	36
Gambar 4. 2 Three Bedroom Royal Courtyard Villa	38
Gambar 4. 3 Two Bedroom Royal Courtyard Villa	39
Gambar 4. 4 One Bedroom Royal Pavilion Villas	39
Gambar 4. 5 One Bedroom Pool Villas	40
Gambar 4. 6 One Bedroom Royal Courtyard Villas	41
Gambar 4. 7 Struktur Organisasi Human Resources Department	42
Gambar 4. 8 Pengelolaan Kinerja Karyawan	60
Gambar 4. 9 KPI (Key Performance Indikator)	62
Gambar 4. 10 Balance Score Card	63
Gambar 4. 11 Employee Of The Month	64
Gambar 4. 12 Review Kinerja Karyawan	66
Gambar 4. 13 Staff Team Building	68
Gambar 4. 14 Finger Print	81

JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Pedoman Wawancara.....	91
Lampiran 2 Rangkuman Wawancara	93
Lampiran 3 Kuesioner	94
Lampiran 4 Legalitas Narasumber	106



JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI,
Jl. Sekeloa Timur No. 1, Denpasar, Bali

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Budaya organisasi saat ini banyak dibahas di berbagai kalangan, baik oleh para peneliti maupun praktisi bisnis dan eksekutif. Salah satu aset organisasi adalah karyawan yang merupakan elemen penting dan memiliki peran strategis dalam organisasi sebagai penyusun dan pengelola aktivitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini dilakukan melalui kinerja pegawai yang berupa hasil kerja individu dalam melaksanakan tugas yang diberikan (Ramli, 2019a; Diatmono et al., 2020; Mariam et al., 2020). Budaya organisasi yang kokoh dan mendalam dapat memberikan sumbangan yang signifikan bagi anggota organisasi dalam hal pemahaman yang jelas dan tegas mengenai permasalahan yang sedang dihadapi. FA Febriani, et al (2023) Budaya organisasi berpengaruh terhadap keterikatan karyawan. Keterikatan karyawan tidak selalu berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Selanjutnya, budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja para karyawan. Sebaliknya, keterlibatan karyawan tidak dapat menjembatani budaya organisasi dan kinerja karyawan. Budaya memiliki dampak yang besar terhadap sikap dan perilaku individu dalam suatu organisasi. Kesadaran mengenai pencapaian kinerja berlandaskan pada nilai-nilai yang berasal dari tradisi, kebiasaan, keyakinan agama, dan norma-norma lain yang menjadi pegangan dan akhirnya menjadi kebiasaan dalam diri individu.

Robbins dan Coulter dalam Ardana et al, (2009:167) menyatakan bahwa “Budaya organisasi merupakan kumpulan nilai, prinsip, tradisi, dan metode kerja

yang dimiliki secara kolektif dan memengaruhi perilaku serta tindakan anggota organisasi. Kebudayaan terdiri dari praktik dan nilai-nilai yang ada (Pradana, 2018). Di banyak organisasi, nilai-nilai dan praktik yang dipegang bersama telah berkembang pesat seiring waktu dan sangat memengaruhi cara kerja suatu organisasi. Kualitas pelayanan berhubungan erat dengan budaya organisasi, karena hotel harus mampu membangun budaya organisasi yang mendukung lingkungan kerja untuk menyediakan pelayanan berkualitas tinggi bagi para tamu. Diharapkan budaya organisasi yang ada dapat mendukung perbaikan organisasi. Budaya organisasi adalah perekat yang menyatukan perusahaan-perusahaan di suatu negara, ditandai dengan proses stabilitas, kolektivitas dan prediktabilitas, dan merupakan sumber rekreasi, peluang baru serta konflik dan dinamika. Studi terbaru tentang budaya organisasi Aluko, (2003), Allard (2010) dan Fakhar. Et.al (2013), menerjemahkan budaya organisasi dengan memperhatikan budaya pada partisipasi karyawan, keterbukaan terhadap komunikasi, pengambilan risiko dan inovasi, orientasi layanan pelanggan dan penghargaan sistem sebagai atributnya; Wahjudi.et.al (2016) mengkaji budaya organisasi yang berlabuh pada individualisme, penghindaran ketidakpastian, jarak kekuasaan, maskulinitas dan jangka panjang.

Selain budaya organisasi, kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam keberhasilan organisasi. Mangkunegara (2013) mendefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Lebih lanjut, Mathis dan Jackson (2011) mengemukakan bahwa kinerja dapat diukur

melalui beberapa indikator yaitu kuantitas pekerjaan yang dihasilkan, kualitas hasil pekerjaan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, kehadiran di tempat kerja, dan kemampuan bekerjasama. Dalam konteks industri perhotelan, kinerja karyawan menjadi sangat vital karena berhubungan langsung dengan kepuasan tamu dan reputasi hotel.

The Samaya Seminyak adalah salah satu unit Perusahaan yang di Kelola oleh Manajemen Santika Indonesia, terletak di Jalan Kayu Aya Seminyak, kelurahan Kerobokan Kabupaten Badung. The Samaya Seminyak berdiri pada Tahun 2002 dengan nama awal The Santika Villas yang di dirikan oleh Bapak Jacob Oetama, yang kemudian pada tahun 2008 berubah dari The Santika Villas menjadi The Samaya Seminyak, memiliki 52 unit Villas dan 1 Restoran yang bernama *The Breeze*. Untuk lokasi, The Samaya Seminyak Bali tidak ada bandingannya dengan pantai pasir putih dan berdekatan dengan pusat keramaian Legian. Hanya berjarak beberapa menit dari pusat keramaian dan hiburan serta pusat perbelanjaan Legian dan hanya 30 menit dari bandara Internasional Ngurah Rai. Suasana tradisional Bali yang masih kental, dimana Resort ini dikelilingi oleh restoran – restoran terkenal, toko – toko cinderamata, dan toko – toko barang antik serta galeri – galeri pribadi

yang mana memposisikan daerah Seminyak menjadi tempat tinggal yang nyaman di Bali. Kata "Samaya" berasal dari bahasa Sanskerta yang memiliki arti kedamaian batin, cerminan dari ketenangan dan ketenteraman, di mana seseorang akan mendapatkan lokasi yang nyaman, berinteraksi dengan alam, yang menyampaikan pesan Saya Bersama Anda (*I Am With You*). Keselarasan ini terlihat dari sifat The Samaya Seminyak Bali adalah tempat di mana pengunjung menginginkan resor

yang intim, tenang, nyaman, serta tenang, dirancang secara eksklusif untuk orang dewasa dan tidak disarankan untuk anak-anak yang berusia di bawah 16 tahun. Ungkapan pujian dan tanggapan para pengunjung yang kami sambut sejak villa ini beroperasi dari September 2001, di mana para tamu merasa sangat senang menginap di resort kami dan berniat untuk kembali dan kembali lagi dapat dilihat dari catatan yang tercantum pada buku tamu yang ada di lobby.

Berdasarkan observasi awal, ditemukan permasalahan yang substansial dalam penerapan budaya organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan di The Samaya Seminyak. Hal pertama yang terlihat adalah tingkat partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan operasional masih jauh di bawah harapan manajemen. Hal ini berdampak pada indikator kinerja terkait kuantitas dan kualitas pekerjaan, dimana karyawan cenderung menunggu arahan dibandingkan berinisiatif dalam menyelesaikan tugas. Berikutnya adalah masih banyak karyawan yang belum sepenuhnya mengimplementasikan nilai-nilai budaya organisasi dalam aktivitas kerja sehari-hari. Kondisi ini mempengaruhi indikator ketepatan waktu dan kehadiran, ditemukan ketidakkonsistenan dalam penerapan standar waktu pelayanan dan disiplin kerja. Selanjutnya, komunikasi antar departemen belum berjalan optimal, yang tercermin dari seringnya terjadi miskomunikasi dalam penanganan permintaan tamu. Hal ini berkaitan langsung dengan indikator kemampuan bekerjasama yang merupakan aspek krusial dalam industri perhotelan. Penilaian kinerja karyawan The Samaya Seminyak mempunyai pola penilaian dengan barometer sebagai berikut:

KATEGORI	SKALA NILAI PK TAHUNAN
PERIODE JANUARI - DESEMBER	
 Outstanding	4.41 - 5.00
 Exceed Expectation	3.51 - 4.40
 Meet Expectation	2.51 - 3.50
 Need Improvement	1.61 - 2.50
 Unacceptable	1.00 - 1.60

Gambar 1. 1
Skala Penilaian Kinerja

Sumber: Human Resources Department The Samaya Seminyak, 2024

Permasalahan ini semakin kompleks dengan tingginya tingkat pergantian karyawan (*Turnover*) yang terus meningkat dalam dua tahun terakhir. Kondisi ini mencerminkan adanya tantangan serius dalam membangun komitmen organisasi yang kuat. Data keluhan tamu juga menunjukkan tren yang mengkhawatirkan, Sebagian ebagian besar keluhan berkaitan dengan inkonsistensi layanan dan lambatnya respons terhadap permintaan tamu. Permasalahan implementasi budaya organisasi juga terlihat dari rendahnya tingkat adopsi inovasi dan pengambilan risiko di kalangan karyawan. Sebagian besar inisiatif perbaikan layanan masih didominasi oleh instruksi langsung dari manajemen, sementara kontribusi ide dari level staf masih sangat terbatas. Hal ini mengindikasikan belum terbangunnya budaya inovasi dan pemberdayaan karyawan yang efektif.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang kontradiktif antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. H.E Poerwaningrum, F Sudirjo (2016) menemukan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja yang bersifat positif,

sementara D Arizona (2013) justru mengungkapkan pengaruh negatif. Kesenjangan hasil penelitian ini menunjukkan perlunya investigasi lebih lanjut, terutama dalam konteks industri perhotelan premium seperti The Samaya Seminyak. Pentingnya penelitian ini semakin kuat mengingat posisi The Samaya Seminyak sebagai luxury boutique villa yang memiliki standar pelayanan premium. Data okupansi hotel dan tingkat kepuasan tamu menunjukkan penurunan dalam beberapa bulan terakhir. Fenomena ini mengindikasikan dampak langsung dari permasalahan Budaya Organisasi terhadap kinerja operasional hotel. Berdasarkan uraian tersebut peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul Implementasi Budaya Organisasi dalam Mendukung Kinerja Karyawan di The Samaya Seminyak.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini:

1. Bagaimanakah Implementasi Budaya Organisasi di The Samaya Seminyak?
2. Bagaimanakah Budaya Organisasi mendukung Kinerja Karyawan The Samaya Seminyak?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan penjelasan mengenai latar belakang serta rumusan masalah dalam penelitian Pelaksanaan Budaya Organisasi untuk Mendukung Kinerja Karyawan di The Samaya Seminyak bertujuan:

1. Untuk mengetahui Implementasi Budaya Organisasi di The Samaya Seminyak
2. Untuk menganalisis Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan The Samaya Seminyak.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini antara lain terdiri dari:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan keuntungan dalam pengembangan pengetahuan terutama dalam sektor sumber daya manusia, bertujuan untuk menganalisis Implementasi Budaya Organisasi serta melihat dampak yang ditimbulkan pada kinerja karyawan. Dengan penelitian ini diharapkan memperoleh gambaran mengenai bagaimana kebijakan ini berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Untuk The Samaya Seminyak, penelitian ini bisa memberikan informasi dan masukan yang lebih luas mengenai implementasi budaya organisasi dalam mendukung kinerja karyawan.
- b. Bagi Politeknik Negeri Bali, diharapkan dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam memecahkan masalah yang serupa.
- c. Penulis, dapat dijadikan sebagai acuan maupun referensi baru khususnya dalam bidang pariwisata yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia (SDM).

1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Penelitian Implementasi Budaya Organisasi dalam mendukung kinerja karyawan dilaksanakan The Samaya Seminyak dengan fokus pada pengkajian atribut-atribut budaya organisasi seperti partisipasi karyawan, keterbukaan komunikasi, pengambilan risiko dan inovasi, orientasi layanan pelanggan, dan sistem penghargaan. Kinerja karyawan dikaji melalui indikator kuantitas pekerjaan,

kualitas hasil pekerjaan, tepat waktu kehadiran di tempat kerja dan kemampuan dalam bekerjasama. Penelitian ini mencakup seluruh departemen *operasional* dan *non-operasional* di The Samaya Seminyak.

Untuk mempertajam fokus penelitian, ruang lingkup dibatasi hanya pada The Samaya Seminyak tanpa mencakup properti The Samaya lainnya. Penelitian ini mengkaji implementasi budaya organisasi dan kinerja karyawan saat ini, penelitian dilakukan dengan responden yang dibatasi pada karyawan tetap, tidak termasuk karyawan kontrak, *daily worker* dan *trainees*.



JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dan uraian dari pembahasan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Implementasi Budaya Organisasi di The Samaya Seminyak dapat di implementasikan dengan sangat kuat, dapat disimpulkan berdasarkan: Inovasi dan Pengambilan Resiko, Perhatian terhadap detail, Orientasi Hasil dan Orientasi Tim.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan sangat kuat dimana dilihat berdasarkan indikator efektivitas, tanggung jawab, disiplin dan inisiatif yang mampu menjadikan The Samaya Seminyak menjadi tempat yang nyaman untuk bekerja.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian atas permasalahan yang ada di The Samaya Seminyak dengan melihat masih ada karyawan yang menyatakan belum terimplementasi dengan baik maka sasaran strategis untuk mampu mempertahankan dan meningkatkan capaian maka saran peneliti sebagai berikut:

Kepada Manajemen The Samaya Seminyak agar selalu menerapkan system yang ada untuk menjadikan hotel The Samaya Seminyak selalu menjadi yang terdepan.

Dan kepada karyawan agar selalu meningkatkan efektivitas kerja, rasa tanggung jawab, disiplin dan selalu berinisiatif agar mampu membawa The Samaya Seminyak menjadi tempat kerja yang nyaman.

DAFTAR PUSTAKA

- Andreas Lako. (2006). *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi, Isu, Teori dan Solusi*, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Amara Books
- Edy Sutrisno (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Jakarta: Prenada Media.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 14(2), 176-184.
- Hariandja Mariot Tua Efendi (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai)*, Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S. P (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Imam Ghozali. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga, Semarang: BP-Universitas Diponegoro.
- Jufrizen, J., dan Radiman. (2010). *Efektivitas Budaya Organisasi Pelayanan Publik (Studi Kasus Di Beberapa Rumah Sakit Pemerintah Di Kota Medan)*. *Jurnal Riset Akuntansi & Bisnis*, 10(1), 44-67.
- Khairun Rozikin, 2012, *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan Unit Kebun Pabatu*. Skripsi, FE: Universitas Sumatera Utara.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo (2013). *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Erly Suandy, Edisi Pertama, Jakarta: Salemba Empat
- Luthans, Fred. (2006) *Perilaku Organisasi*, Edisi sepuluh, Yogyakarta: Andi
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Kedua, Bandung: PT Refika Aditama.
- Mathis, Robert L dan Jhon H. Jackson. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku II, Penerjemah : Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Jakarta : Salemba Empat.
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*. 7(3), 407-428.
- Nasution, M. I. (2017). The Influence Of Supervision And Work Discipline On Performance Of State Civil Apparatus. *Proceeding 3rd Sriwijaya Economics, Accounting, and Business Conference 2017*, 5-18.
- Pabundu, Tika, 2008, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: Cetakan Pertama, PT Bumi Aksara.

- Panggabean, Mutiara. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan Kedua, Bojongkerta: Gahalia Indonesia
- Riani, Asri Laksmi. (2011). Budaya Organisasi. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Robbins, Stephen P. (2013). Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid II, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Jakarta: Prenhallindo.
- Sopiah. (2008). Perilaku Organisasional. Edisi I, Yogyakarta: Andi Offset
- Sudjana. (2012). Metoda Statistika. Bandung: Tarsito
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Bisnis. Bandung, Cetakan Keempat, Alfabeta.
- Wirawan. (2010). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.



JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI
POLITEKNIK NEGERI BALI