E-ISSN: 3025-0994
Halaman 3907-3916
Volume 4 Nomor 2 Tahun 2026

Pengaruh Etika Kerja, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Hotel Splash Kota Bengkulu

Nathania Amelinda[1], Janusi Waliamin[2], Fauzan[3]

[1,2,3] Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH, Bengkulu
e-mail: natania2505@gmail.com[1], jwaliamin@gmail.com[2], fauzanunihaz@gmail.com[3]

Abstrak

Penelitian ini dirancang untuk menganalisis sejauh mana etika kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi memberikan pengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Splash Kota Bengkulu. Pendekatan yang diterapkan adalah metode kuantitatif berbasis survei. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner terstruktur kepada 33 karyawan Hotel Splash yang dipilih menggunakan teknik *sampling* jenuh (*census sampling*). Pengolahan data dilaksanakan dengan metode *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Squares* (PLS-SEM) melalui perangkat lunak SmartPLS. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa secara parsial, etika kerja tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan nilai T-statistik 0,396 dan *p-value* 0,692. Sebaliknya, komitmen organisasi menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan T-statistik 2,260 dan *p-value* 0,024, sekaligus menjadi variabel paling dominan berdasarkan nilai ukuran efek (f^2) sebesar 0,470. Budaya organisasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan secara parsial, dengan T-statistik 1,190 dan *p-value* 0,234. Secara simultan, ketiga variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Splash Kota Bengkulu, sebagaimana tercermin dari nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,972 atau 97,2%, yang termasuk dalam kategori substansial.

Kata Kunci: Etika Kerja; Komitmen Organisasi; Budaya Organisasi; Produktivitas Kerja; PLS-SEM

Abstract

This study was designed to examine the extent to which work ethics, organizational commitment, and organizational culture influence the work productivity of employees at Splash Hotel, Bengkulu City, both partially and simultaneously. A quantitative survey approach was employed as the research methodology. Primary data were collected by distributing structured questionnaires to 33 employees of Splash Hotel, selected through a census (saturated) sampling technique. Data analysis was conducted using *Partial Least Squares-based Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) via SmartPLS software. The findings revealed that, on a partial basis, work ethics exerted no statistically significant effect on employee work productivity, recording a T-statistic of 0.396 and a *p-value* of 0.692. In contrast, organizational commitment demonstrated a significant and positive effect, with a T-statistic of 2.260 and a *p-value* of 0.024, emerging as the most dominant predictor with an effect size (f^2) of 0.470. Organizational culture yielded a positive path coefficient of 0.319 but did not achieve statistical significance in its partial effect, as reflected by a T-statistic of 1.190 and a *p-value* of 0.234. When examined simultaneously, all three variables jointly exerted a substantial influence on

employee work productivity at Splash Hotel, Bengkulu City, as evidenced by a coefficient of determination (R^2) of 0.972 (97.2%), which falls within the substantial category.

Keywords: Work Ethics; Organizational Commitment; Organizational Culture; Work Productivity; PLS-SEM

PENDAHULUAN

Sektor perhotelan menempati posisi strategis dalam ekosistem industri jasa, terutama sebagai penopang pertumbuhan pariwisata sekaligus penggerak perekonomian daerah. Fungsi hotel tidak terbatas pada penyediaan akomodasi semata, melainkan juga mencakup pemberian layanan yang harus memenuhi standar prima, didukung oleh konsistensi kinerja dan kapasitas profesional sumber daya manusia (SDM) yang memadai. Keunggulan layanan dalam industri perhotelan bergantung secara signifikan pada performa karyawan, sebab interaksi langsung antara staf dan tamu merupakan momen penentu terbentuknya kepuasan pelanggan. Dengan demikian, produktivitas kerja karyawan menjadi variabel strategis yang turut mempengaruhi daya tahan dan keunggulan kompetitif hotel (Anggraeni, 2025).

Bengkulu sebagai destinasi wisata menawarkan kekayaan daya tarik alam sekaligus warisan sejarah yang tak ternilai, mulai dari Pantai Panjang, Benteng Marlborough, hingga Rumah Pengasingan Bung Karno. Kondisi ini mendorong pertumbuhan arus wisatawan yang pada akhirnya menciptakan lonjakan permintaan terhadap layanan perhotelan di wilayah tersebut. Hotel Splash Kota Bengkulu sebagai salah satu hotel kelas menengah yang beroperasi di daerah ini juga menghadapi tantangan serupa dalam pengelolaan SDM. Berdasarkan pengamatan empiris melalui berbagai platform ulasan tamu, masih ditemukan keluhan terkait ketidakkonsistenan pelayanan, lambatnya respons karyawan terhadap permintaan tamu, dan penilaian negatif terhadap sikap pelayanan sejumlah karyawan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa produktivitas kerja karyawan Hotel Splash belum mencerminkan potensi terbaiknya (Wisnuwardhana, 2024).

Faktor internal organisasi memegang peranan penting dalam menentukan tingkat produktivitas kerja karyawan. Salah satu elemen krusial adalah etika kerja, yang merefleksikan nilai moral, rasa tanggung jawab, tingkat kedisiplinan, serta totalitas karyawan dalam menuntaskan tugasnya (Sunyoto, 2025). Karyawan yang berhasil menginternalisasi etika kerja secara mendalam cenderung menampilkan sikap profesional yang autentik, yang pada muaranya memberikan dampak positif terhadap produktivitas kerja (Lusmasari & Mafra, 2024; Dalimunthe & Adri, 2020). Selain itu, komitmen organisasi turut menjadi faktor penentu yang signifikan. Komitmen ini merepresentasikan kekuatan ikatan afektif karyawan terhadap organisasinya (Robbins & Judge, 2024). Ketika karyawan memiliki loyalitas yang tinggi, mereka akan memperlihatkan tingkat akuntabilitas yang lebih besar dan selalu termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya (Mahfudiyanto, 2022; Syofian & Waliamin, 2022). Variabel ketiga yang turut berperan adalah budaya organisasi, yakni kerangka komunal yang memuat tatanan nilai, norma, serta asumsi dasar yang dihayati secara kolektif dan berperan menjadi acuan normatif bagi karyawan dalam bersikap di tempat kerja. Temuan dari Pradipa et al. (2024) mengonfirmasi bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di sektor perhotelan.

Sejumlah kajian terdahulu menunjukkan hasil yang belum konsisten. Lusmasari et al. (2024) menemukan bahwa secara mandiri etika kerja tidak berpengaruh bermakna terhadap produktivitas, namun menunjukkan kontribusi signifikan dalam pengujian simultan. Mahfudiyanto (2022) mengonfirmasi bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, sedangkan Abrori (2025) justru mendapati etika kerja berpengaruh nyata sementara komitmen kerja tidak signifikan. Sukmawati (2022) juga menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, sementara budaya organisasi tidak signifikan secara parsial. Sebaliknya,

Wulandari (2019) membuktikan bahwa budaya dan komitmen organisasi secara bersama-sama berdampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di sektor perhotelan. Inkonsistensi temuan ini sekaligus mencerminkan kelangkaan studi pada sektor akomodasi perhotelan di wilayah berkembang seperti Kota Bengkulu. Kesenjangan inilah yang menjadi landasan novelty penelitian ini, yakni menganalisis dampak ketiga variabel tersebut secara serempak terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Splash Kota Bengkulu.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji: (1) pengaruh etika kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Splash Kota Bengkulu; (2) pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Splash Kota Bengkulu; (3) pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Splash Kota Bengkulu; serta (4) pengaruh ketiga variabel tersebut secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Splash Kota Bengkulu. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan strategis bagi jajaran manajerial hotel dalam merumuskan kebijakan pengelolaan SDM yang lebih terarah dan berkesinambungan.

METODE

Penelitian ini mengimplementasikan metode kuantitatif yang berlandaskan desain *explanatory research*, yakni model investigasi ilmiah yang difokuskan untuk mengidentifikasi dan memaparkan kaitan sebab-akibat (kausalitas) di antara variabel-variabel yang diteliti. Desain ini dimanfaatkan sebagai sarana untuk menguji validitas hipotesis yang diajukan, sehingga hasilnya dapat memperkuat maupun menggugurkan proposisi teoretis yang dibangun (Sugiyono, 2023).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Splash Kota Bengkulu yang berjumlah 33 orang. Mengingat jumlah populasi tergolong kecil (*small population*), maka seluruh anggota populasi dilibatkan sebagai subjek penelitian. Prosedur pengambilan sampel menggunakan pendekatan *census sampling* atau *sampling* jenuh, yakni teknik yang lazim diterapkan pada kondisi populasi di bawah 100 orang sehingga seluruh anggota dapat dilibatkan tanpa pengurangan (Sugiyono, 2023). Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 33 responden.

Pengumpulan data primer dilaksanakan melalui instrumen kuesioner terstruktur yang terdiri dari 42 butir pernyataan yang mencakup empat variabel penelitian: Etika Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2), Budaya Organisasi (X3), dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Setiap butir pernyataan diukur menggunakan Skala Likert lima poin, mulai dari 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 5 (Sangat Setuju). Instrumen penelitian dikembangkan berdasarkan indikator yang telah ditetapkan: indikator etika kerja mengacu pada Abrori (2025) yang meliputi kerja keras, disiplin, jujur, tanggung jawab, dan profesional; indikator komitmen organisasi mengacu pada Nasution (2024) yang mencakup *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*; indikator budaya organisasi mengacu pada Tiyanti et al. (2021) yang meliputi inovasi, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi individu, orientasi tim, keagresifan, dan stabilitas motivasi; serta indikator produktivitas kerja mengacu pada Abrori (2025) yang mencakup kemampuan, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi.

Pengolahan dan analisis data dilaksanakan menggunakan pemodelan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) yang dioperasikan melalui perangkat lunak SmartPLS versi 4. Proses evaluasi terbagi ke dalam dua tahapan utama: pertama, evaluasi model pengukuran (*outer model*) yang mencakup uji validitas konvergen melalui nilai *outer loading* dan *Average Variance Extracted* (AVE), uji validitas diskriminan melalui kriteria Fornell-Larcker, serta uji reliabilitas melalui *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*; kedua, evaluasi model struktural (*inner model*) yang mencakup koefisien determinasi (R^2) dan ukuran efek (f^2). Pengujian hipotesis dilaksanakan melalui prosedur *bootstrapping* dengan 5.000 sampel iterasi, dengan kriteria penerimaan hipotesis berdasarkan nilai T-statistik > 1,96 dan *p-value* < 0,05 (Hair et al., 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 33 karyawan Hotel Splash Kota Bengkulu sebagai responden. Berdasarkan jenis kelamin, karyawan laki-laki mendominasi dengan jumlah 23 orang (69,7%), sedangkan karyawan perempuan berjumlah 10 orang (30,3%). Ditinjau dari sisi usia, sebagian besar responden berada pada rentang usia 20–30 tahun sebanyak 25 orang (75,76%), dan rentang 31–40 tahun sebanyak 8 orang (24,24%). Profil demografis ini mengindikasikan bahwa karyawan Hotel Splash Kota Bengkulu didominasi oleh tenaga kerja muda dengan masa kerja yang relatif masih berkembang.

Rekapitulasi Tanggapan Responden

Hasil rekapitulasi tanggapan responden terhadap seluruh variabel penelitian secara umum berada pada kategori baik. Tanggapan terhadap variabel Etika Kerja (X1) menunjukkan rata-rata skor berkisar antara 3,06 hingga 3,88 yang berada pada kategori baik, dengan skor tertinggi pada indikator "Bersedia memperbaiki kesalahan dalam pekerjaan" (3,88) dan terendah pada indikator kejujuran (3,06). Variabel Komitmen Organisasi (X2) memiliki rata-rata skor antara 3,42 hingga 3,70 yang juga berkategori baik, sementara Budaya Organisasi (X3) berada pada rentang 3,42 hingga 3,76. Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) menunjukkan rata-rata skor antara 3,48 hingga 3,82 yang tergolong dalam kategori baik, dengan skor tertinggi pada indikator kemampuan dan efisiensi penyelesaian pekerjaan tepat waktu.

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Uji Validitas Konvergen

Pengujian validitas konvergen dilakukan melalui analisis nilai outer loading dan Average Variance Extracted (AVE). Berdasarkan hasil pengujian, seluruh indikator penelitian memiliki nilai outer loading di atas 0,708, kecuali satu indikator pada konstruk Komitmen Organisasi (X2.6 = 0,691) yang tetap dipertahankan sesuai ketentuan Hair et al. (2017) karena penghapusannya tidak meningkatkan nilai AVE secara berarti di atas ambang yang disarankan. Tabel 1 menyajikan ringkasan hasil nilai AVE untuk setiap konstruk.

Tabel 1. Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)

Konstruk	AVE	Keterangan
Etika Kerja (X1)	0,723	Valid (> 0,50)
Komitmen Organisasi (X2)	0,726	Valid (> 0,50)
Budaya Organisasi (X3)	0,757	Valid (> 0,50)
Produktivitas Kerja (Y)	0,747	Valid (> 0,50)

Berdasarkan Tabel 1, nilai AVE untuk setiap konstruk telah melampaui standar minimal 0,50, yaitu Etika Kerja (0,723), Komitmen Organisasi (0,726), Budaya Organisasi (0,757), dan Produktivitas Kerja (0,747). Capaian ini membuktikan bahwa seluruh konstruk memiliki validitas konvergen yang baik, artinya indikator-indikator dalam setiap konstruk secara akumulatif mampu menjelaskan variabilitas konstruk latennya dengan tingkat akurasi melebihi 50%.

Uji Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan diuji menggunakan kriteria Fornell-Larcker, yang mensyaratkan bahwa akar kuadrat AVE setiap konstruk harus lebih besar dari nilai korelasi tertingginya dengan konstruk lain di dalam model. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Kriteria Fornell-Larcker

Konstruk	Budaya Org.	Etika Kerja	Komitmen Org.	Produktivitas
Budaya Organisasi	0,870			
Etika Kerja	0,900	0,850		
Komitmen Organisasi	0,981	0,905	0,852	
Produktivitas Kerja	0,978	0,906	0,983	0,864

Berdasarkan Tabel 2, nilai diagonal (akar kuadrat AVE) setiap konstruk lebih besar dari nilai korelasi antar konstruk, sehingga validitas diskriminan terpenuhi. Tingginya korelasi antar konstruk yang tampak pada tabel dapat dipahami mengingat ukuran sampel yang relatif kecil (n=33) serta keterkaitan konseptual yang erat antara variabel-variabel dalam konteks industri perhotelan.

Uji Reliabilitas

Evaluasi reliabilitas konstruk dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability (rho_c). Hasil pengujian disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Konstruk

Konstruk	Cronbach's Alpha	CR (rho_a)	CR (rho_c)	Keterangan
Etika Kerja (X1)	0,957	0,960	0,963	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	0,957	0,962	0,963	Reliabel
Budaya Organisasi (X3)	0,970	0,973	0,974	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,962	0,963	0,967	Reliabel

Tabel 3 memperlihatkan bahwa seluruh konstruk dalam model penelitian telah mencapai nilai Cronbach's Alpha maupun Composite Reliability (rho_c) di atas batas minimal 0,70. Temuan tersebut mengonfirmasi bahwa setiap konstruk memiliki derajat reliabilitas yang optimal, sehingga instrumen penelitian yang diaplikasikan dinyatakan konsisten dan akurat dalam mengukur variabel-variabel yang diteliti.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi (R-Square)

Konstruk	R-Square	R-Square Adjusted
Produktivitas Kerja (Y)	0,972	0,969

Merujuk pada Tabel 4, koefisien determinasi (R^2) untuk variabel Produktivitas Kerja Karyawan mencapai 0,972 atau sebesar 97,2%. Nilai ini merepresentasikan bahwa Etika Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2), serta Budaya Organisasi (X3) secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 97,2% terhadap variasi pada Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Sisanya sebesar 2,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar model penelitian. Berdasarkan klasifikasi Hair et al. (2017), nilai R^2 sebesar 0,972 dikategorikan sebagai substansial

(melampaui ambang 0,75), yang membuktikan bahwa model penelitian ini memiliki daya prediktif yang sangat kuat.

Ukuran Efek (f^2)

Tabel 5. Hasil Ukuran Efek (f^2)

Hubungan Konstruk	f^2	Kategori
Etika Kerja → Produktivitas Kerja	0,028	Kecil
Komitmen Organisasi → Produktivitas Kerja	0,470	Besar
Budaya Organisasi → Produktivitas Kerja	0,135	Menengah

Berdasarkan Tabel 5, Komitmen Organisasi menunjukkan ukuran efek yang besar (f^2 = 0,470), Budaya Organisasi berada pada kategori efek menengah (f^2 = 0,135), sementara Etika Kerja memiliki ukuran efek yang kecil (f^2 = 0,028). Hasil ini mengindikasikan bahwa Komitmen Organisasi memberikan kontribusi paling besar terhadap kemampuan prediksi model, diikuti oleh Budaya Organisasi, kemudian Etika Kerja.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilaksanakan menggunakan prosedur bootstrapping dengan 5.000 sampel bootstrap melalui SmartPLS. Hasil selengkapnya disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Pengujian Hipotesis (Bootstrapping)

Hubungan	Path Coeff. (O)	T-Statistik	P-Value	Keterangan
Etika Kerja → Produktivitas Kerja	0,066	0,396	0,692	Tidak Signifikan
Komitmen Org. → Produktivitas Kerja	0,611	2,260	0,024	Signifikan
Budaya Org. → Produktivitas Kerja	0,319	1,190	0,234	Tidak Signifikan

Pengaruh Etika Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Mengacu pada luaran uji statistik Tabel 6, variabel Etika Kerja (X1) terbukti tidak memberikan kontribusi yang bermakna secara statistik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di Hotel Splash Kota Bengkulu. Ketidakbermaknaan pengaruh ini dibuktikan oleh nilai T-statistik sebesar 0,396 yang tidak melampaui nilai kritis 1,96, serta *p-value* 0,692 yang berada di atas ambang toleransi 0,05. Walaupun koefisien jalur mengarah pada nilai positif (0,066), besarannya belum cukup substansial untuk membuktikan adanya dampak yang nyata. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) dinyatakan ditolak.

Temuan ini selaras dengan hasil penelitian Lusmasari et al. (2024) yang menyimpulkan bahwa secara parsial, etika kerja tidak terbukti memberikan dampak nyata terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Sumsel Babel Cabang Jakabaring Palembang. Kondisi ini dapat dipahami karena penerapan prinsip-prinsip etika kerja dalam keseharian karyawan belum sepenuhnya terinternalisasi secara konsisten (Berliana et al., 2024; Dalimunthe & Adri, 2020). Dalam konteks Hotel Splash sebagai hotel kelas menengah dengan mayoritas karyawan berusia 20–30 tahun dan pengalaman kerja yang relatif terbatas, aspek etika kerja seperti disiplin waktu, kejujuran, dan profesionalisme belum menjadi faktor dominan yang secara langsung mendorong peningkatan produktivitas (Gaurifa, 2024; Wirawan et al., 2018).

Produktivitas karyawan tampaknya lebih banyak dibentuk oleh kekuatan komitmen emosional terhadap hotel dan kualitas atmosfer kerja yang diciptakan manajemen.

Meskipun demikian, bukan berarti etika kerja tidak memiliki peran. Secara simultan bersama variabel lain, etika kerja tetap memberikan kontribusi dalam menjelaskan produktivitas kerja (R^2 = 97,2%). Sejalan dengan perspektif Nurhalisah & Jufrizen (2020), etika kerja yang diterapkan secara konsisten memberikan dampak yang lebih bersifat tidak langsung, yakni melalui pembentukan atmosfer kerja yang profesional dan berintegritas yang pada akhirnya mengkondisikan peningkatan produktivitas karyawan dalam jangka panjang.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pengujian hipotesis kedua (H2) menghasilkan konfirmasi empiris yang meyakinkan: Komitmen Organisasi (X2) terbukti secara statistik memberikan dampak positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di Hotel Splash Kota Bengkulu. Kekuatan pengaruh ini tercermin dari koefisien jalur sebesar 0,611, didukung T-statistik 2,260 yang melampaui nilai kritis 1,96, serta *p-value* 0,024 yang berada di bawah ambang signifikansi α = 0,05. Temuan ini mengimplikasikan hubungan yang searah: semakin dalam keterikatan karyawan terhadap organisasinya, semakin tinggi pula produktivitas kerja yang akan diwujudkan.

Temuan ini diperkuat oleh hasil penelitian Mahfudiyanto (2022) yang menemukan bahwa komitmen organisasi secara konsisten berkontribusi positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara X Ajong Gayasan Kabupaten Jember. Karyawan dengan keterikatan emosional yang tinggi terhadap organisasinya umumnya menampilkan dedikasi yang konsisten, perasaan memiliki yang mendalam, serta kemauan untuk mengalokasikan segenap tenaga dan pemikiran demi tercapainya visi hotel (Rohman, 2023; Lamandasa, 2018). Dalam konteks Hotel Splash, karyawan yang memiliki *affective commitment*, *normative commitment*, maupun *continuance commitment* yang kuat akan lebih bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugasnya dan proaktif memberikan kontribusi tambahan bagi kemajuan organisasi (Juprianto & Evyanto, 2024).

Kuatnya kontribusi Komitmen Organisasi juga tercermin dari nilai ukuran efek (f^2) sebesar 0,470 yang tergolong dalam kategori besar. Hal ini mengindikasikan bahwa Komitmen Organisasi merupakan prediktor paling dominan dalam menjelaskan produktivitas kerja karyawan Hotel Splash Kota Bengkulu, melampaui variabel-variabel lain dalam model. Temuan ini memberikan implikasi praktis yang kuat bagi manajemen hotel untuk memprioritaskan program-program yang dapat memperkuat komitmen karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Evaluasi atas hipotesis ketiga (H3) mengungkapkan bahwa Budaya Organisasi (X3) tidak memberikan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di Hotel Splash Kota Bengkulu. Kesimpulan ini dilandaskan pada T-statistik 1,190 yang tidak melampaui batas kritis 1,96, serta *p-value* 0,234 yang melampaui batas toleransi signifikansi 0,05. Meskipun koefisien jalur menunjukkan arah positif (0,319), besarannya belum memadai untuk memenuhi persyaratan signifikansi secara statistik. Dengan demikian, H3 dinyatakan ditolak.

Meskipun tidak signifikan secara parsial, Budaya Organisasi tetap memegang peran yang tidak dapat diabaikan. Nilai f^2 sebesar 0,135 mengindikasikan efek yang tergolong menengah terhadap Produktivitas Kerja. Temuan ini sejalan dengan kajian Pradipa et al. (2024) yang membuktikan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi, ketika diujikan secara bersamaan, memberikan pengaruh yang bermakna terhadap produktivitas karyawan dalam industri perhotelan. Budaya organisasi merupakan sistem nilai dan norma kolektif yang membentuk pola perilaku anggota organisasi dalam bekerja sehari-hari (Harahap, 2011; Ravida et al., 2024), termasuk dimensi seperti inovasi, orientasi hasil, dan keagresifan yang mencirikan identitas unik tiap organisasi (Ishiqa Ramadhany Putri, 2022; Jazilah, 2023). Organisasi yang berhasil menanamkan nilai-nilai positif mampu meningkatkan kepuasan kerja sekaligus menekan kecenderungan karyawan untuk keluar (Nugraha & Muchtar, 2025; Fazila, 2023). Tidak signifikannya pengaruh parsial budaya organisasi pada konteks Hotel Splash dapat disebabkan oleh belum optimalnya internalisasi nilai-nilai budaya organisasi pada

seluruh lapisan karyawan, mengingat sebagian besar karyawan masih tergolong tenaga kerja muda dengan masa kerja yang relatif terbatas.

Pengaruh Simultan Etika Kerja, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil analisis model struktural secara keseluruhan memperlihatkan bahwa ketiga variabel secara bersama-sama memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Hotel Splash Kota Bengkulu. Besarnya kontribusi tersebut tercermin dari nilai $R^2 = 0,972$ atau 97,2%, yang dikategorikan sebagai substansial mengacu pada kriteria Hair et al. (2017) yang menetapkan ambang $R^2 > 0,75$. Hipotesis keempat (H4) pun dinyatakan diterima.

Temuan ini mengkonfirmasi bahwa walaupun secara parsial hanya Komitmen Organisasi yang terbukti berpengaruh signifikan, interaksi sinergis dari ketiga variabel dalam satu model mampu menerangkan hampir keseluruhan variasi produktivitas kerja karyawan. Kondisi ini selaras dengan simpulan Lusmasari et al. (2024) yang menunjukkan bahwa meskipun suatu variabel tidak signifikan secara mandiri, kontribusinya dapat menjadi bermakna ketika digabungkan dengan variabel lain dalam pengujian simultan. Dalam ekosistem industri *hospitality*, ketiga variabel tersebut tidak beroperasi secara terpisah, melainkan saling menopang dan memperkuat satu sama lain. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi prasyarat utama agar organisasi mampu tumbuh dan bersaing secara berkelanjutan (Soehardi et al., 2021; Hidayah & Nur, 2022; Prabowo et al., 2024). Budaya organisasi yang tertanam kokoh menjadi fondasi yang mengonstruksi nilai dan norma kerja, komitmen organisasi yang tinggi mendorong karyawan untuk menginternalisasi nilai-nilai tersebut, sementara etika kerja yang terbentuk memberikan fondasi profesionalisme dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

SIMPULAN

Penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial, hanya komitmen organisasi yang memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Splash Kota Bengkulu (T-statistik = 2,260; *p-value* = 0,024; $f^2 = 0,470$, kategori besar), menjadikannya prediktor paling dominan. Etika kerja dan budaya organisasi tidak terbukti berpengaruh signifikan secara parsial, namun ketiganya secara simultan memberikan pengaruh substansial terhadap produktivitas kerja karyawan ($R^2 = 0,972$). Manajemen Hotel Splash disarankan untuk memprioritaskan program penguatan loyalitas karyawan melalui pengembangan karier yang terstruktur, sistem apresiasi kinerja, dan penciptaan iklim kerja yang kondusif, serta terus menanamkan nilai etika kerja dan budaya organisasi secara berkesinambungan sebagai fondasi produktivitas jangka panjang.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Bapak Janusi Waliamin, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Utama dan Ketua Program Studi Manajemen, serta Bapak Fauzan, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Kedua, atas bimbingan, arahan, dan motivasi yang diberikan selama proses penelitian. Terima kasih pula kepada pimpinan dan seluruh karyawan Hotel Splash Kota Bengkulu yang telah memberikan izin dan kemudahan dalam pengumpulan data penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Abrori, I. (2025). Pengaruh Etika Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada TPQ Wasilatus Sa'idiyah Kota Probolinggo. EBIZER: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Dan Bisnis, 1(1), 1–11.

Anggraeni, L. (2025). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan PT. Frisian Flag Indonesia). Journal Of Accounting, Management, And Islamic Economics, 3, 171–184.

Berliana, F., Sawitri, N. N., Navanti, D., Ali, H., & Khan, M. A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Agama Bekasi Kelas 1A. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 2(8), 167–186.

Dalimunthe, E. W., & Adri, A. (2020). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Jurnal Manajemen Tools, 12(2), 14–29.

Fazila, F. (2023). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan. Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pengetahuan, 14(1), 60–75.

Gaurifa, R. H. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di UPTD Puskesmas Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan. Jurnal Administrasi Publik, 7(2), 228–240.

Hair, J. F., Henseler, J., & Ringle, C. M. (2017). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R (3rd Ed.). Springer Nature Switzerland AG.

Harahap, P. (2011). Budaya Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.

Hidayah, N., & Nur, M. (2022). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Madrasah. Jurnal An-Nur: Kajian Pendidikan Dan Ilmu Keislaman, 8(5).

Ishiqa Ramadhany Putri, N. F. Y. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dalam Menciptakan Perkembangan Organisasi. Jurnal Administrasi Publik, XVIII(1), 143–154.

Jazilah, K. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Citra Mulya Perkasa. Jurnal Ilmu Manajemen, 11(2), 445–457.

Juprianto, & Evyanto, W. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Karyawan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ciptatama Dimensi Prima. Jurnal Ekonomi & Manajemen Indonesia, 24(1), 103–115.

Lamandasa, S. R. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Poso. Jurnal Ekomen, 18(2), 51–57.

Lusmasari, I. A., & Mafra, N. U. (2024). Pengaruh Etika Kerja Dan Loyalitas Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Jakabaring Palembang. Journal Of Management Small And Medium Enterprises (SME's), 17(2), 491–503.

Mahfudiyanto, L. S. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Ajong Gayasan Kabupaten Jember. Journal Of Business And Innovation Management, 4(2), 331–342.

Nasution, M. K. M. (2024). Analisis Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pengadaian. Tesis Tidak Diterbitkan.

Nugraha, R., & Muchtar, A. H. (2025). Peran Budaya Organisasi Dalam Membentuk Perilaku Dan Kinerja Pegawai. Jurnal Publikasi Ilmu Psikologi, 3(1).

Nurhalisah, M., & Jufrizen. (2020). Pengaruh Etika Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor Walikota Medan. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, 3(1), 119–134.

Pradipa, A., Adrian, A., & Wulandari, D. P. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Aston Batam Hotel & Residence. Journal Fillgap.Id, 14(1), 31–36.

Prabowo, B., Samsudin, A., Setiawan, W. A., Ramadhani, N. F., & Panggabean, E. K. N. (2024). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Jurnal Magister Manajemen, 5(9), 52–60.

Ravida, D. Z. P., Yulianti, S., & Anshori, M. I. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan: Literature Review. Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa, 2(2), 742–748.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). Organizational Behavior (Global Ed.). Harlow: Pearson Education Limited.

Rohman, F. (2023). Komitmen Organisasi: Analisis Faktor Trait Kepribadian Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja. Yogyakarta: Penerbit Akademia.

Soehardi, D., Asir, M., Adnyana, I. P. A., Mukhtadi, Wance, M., Satria, F., ... & Larasati, R. A. (2021). MSDM Mencapai Kinerja Optimal. Jakarta: Penerbit STIA.

Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sukmawati, R. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara X Ajong Gayasan Kabupaten Jember. Jurnal Manajemen, 10(1), 45–56.

Sunyoto, D. (2025). Etika & Perilaku Karyawan: Membangun Mental Kerja (Cetakan Pertama). Yogyakarta: CV. Eureka Media Aksara.

Syofian, & Waliamin, J. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi, Etika Kerja Dan Komunikasi Terhadap Loyalitas Pegawai BPJS Kesehatan Cabang Kota Bengkulu. Creative Research Management Journal, 5(2), 54–62.

Tiyanti, V. J. S., Wilujeng, S., & Graha, A. N. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Karyawan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang. Journal Riset Mahasiswa Manajemen (JRMM), 7(1), 1–6.

Wirawan, P. J., Haris, I. A., & Suwena, K. R. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Tirta Mumbul Jaya Abadi. Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha, 10(1), 305–315.

Wisnuwardhana, A. P. (2024). Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Griya Alam Mulya. Jurnal Manajemen Dan Riset Indonesia, 2(1).

Wulandari, R. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Aston Batam Hotel And Residence. Jurnal Manajemen Bisnis, 8(2), 100–115.