

# **PENGARUH IKLM ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN PADA HOTEL BINTANG LIMA PEKANBARU**

**Era Anggriyani**

**Pembimbing : Suryalena, S.Sos, M.Si**

Program Studi Administrasi Bisnis  
Jurusan Ilmu Administrasi  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Riau

Kampus Bina Widya Jl. H.R. Soebrantas Km.12,5  
Simpang Baru Pekanbaru 28293  
Telp/Fax. 0761-63277

## **Abstract**

*This research was conducted at Bintang Lima hotel Pekanbaru. This Research aim to knowing the organization climate influence to the employee work loyalty of Bintang Lima hotel Pekanbaru. Organization Climate as independent variable (X) And the employee work loyalty as dependen variable (Y). This research takes the responder amount as much 26 people. In this research, data obtained by use the koesioner and interview with use the scale likert and for the nextto processed and analysed by trough the validity test, reliability test, statistican analysm wich is simple linear regression analysis, t test, correlation analysm and determination by using aid of Statistical Program for Social Sciences (SPSS) application. Result of this research wich is result of hypothesis t test, t calculate (6,782) > t table (2,064). It is means shown that organization climate is significantly influence to the employee work loyalty. Where the value of coefficient of determination shown that intensive variable give the contribution to the employee work loyalty variable at 65.7% and the rest at 34.3% influenced by others dissimilar variable which is not discussed in this research.*

*Keywords : organization climate, employee work loyalty.*

## ***Pendahuluan***

Semakin majunya kehidupan global dewasa ini menyebabkan pula kemajuan pada berbagai bidang industri khususnya di Indonesia ini. Berbagai bidang industri yang telah mengalami perubahan dan perkembangan salah satunya adalah kemajuan dibidang industri pariwisata yakni bisnis perhotelan. Perhotelan merupakan bisnis penjualan jasa bagi para konsumen yang membutuhkannya dan bentuk jasa yang ditawarkan disini ialah jasa penyediaan tempat penginapan.

Bisnis perhotelan semakin tumbuh dan berkembang ini dikarenakan banyaknya daerah atau tempat yang menjadi tujuan pariwisata. Banyak perusahaan yang berminat melakukan bisnis dibidang jasa penginapan dan mendirikan berbagai macam-macam hotel, mulai dari hotel yang mewah sampai dengan penginapan yang biasa. Pada akhirnya terjadi persaingan antar hotel yang sangat pesat untuk mendapatkan pengunjung atau konsumennya.

Seperti halnya yang kita ketahui bersama bahwa didalam sebuah perusahaan yang memegang peranan penting adalah seorang pimpinan, tidak hanya berfokus pada organisasi tetapi juga harus fokus terhadap bawahannya karena setiap organisasi memiliki tujuan yang hendak dicapai melalui aktivitas yang dijalankan oleh perusahaan tersebut dan yang bertanggung jawab dalam perncapaian tujuan tersebut adalah pimpinan organisasi itu sendiri.

Agar tujuan yang telah ditetapkan tersebut dapat tercapai maka pimpinan diharuskan mampu memanfaatkan semua kekuatan dan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan salah satunya adalah sumber daya manusia atau tenaga kerja yang berada pada perusahaan tersebut.

Suatu perusahaan tidak akan bergerak tanpa adanya karyawan, perusahaan tidak akan produktif apabila karyawan tidak kompeten atau memiliki prestasi kerja yang rendah. Seseorang bekerja pada dasarnya untuk pencapaian dan pemenuhan kebutuhan karena manusia adalah makhluk yang fungsional dan bertanggung jawab, baik kepada dirinya pribadi, terhadap masyarakat, terhadap lingkungan, dan juga terhadap Tuhan sang pencipta manusia (Sanaky,2003).

Karyawan yang berkualitas dapat membuat perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan yang lainnya. Selain karyawan yang berkualitas, perusahaan juga membutuhkan karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi, karena dengan loyalitas yang tinggi karyawan mempunyai rasa keterikatan yang besar terhadap perusa-haan. Loyalitas karyawan merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh perusahaan, sebab dengan adanya loyalitas kerja maka karyawan akan memiliki empati yang lebih terhadap perusahaan. Karyawan dengan loyalitas kerja tinggi akan lebih mudah bekerjasama dengan perusahaan, sehingga karyawan mampu bekerja sesuai dengan standar yang ada pada perusahaan.

Loyalitas karyawan tumbuh seiring dengan kepuasan yang dirasakan karyawan, dan kepuasan karyawan akan tumbuh ketika iklim organisasi yang ada di dalam perusahaan dirasakan sudah kondusif, kooperatif, sesuai dengan apa yang dipersepsikan dan diharapkan karyawan (Eman,2005).

Apabila iklim organisasi telah menciptakan perasaan aman, baik fisik maupun psikis bagi karyawan, maka loyalitas karyawan akan muncul dengan sendirinya. Iklim organisasi yang menyenangkan akan menjadi motif pokok

untuk mendorong karyawan suka bekerja pada suatu perusahaan (Kartini,1991).

Salah satu hotel yang berdiri di kota Pekanbaru adalah Hotel Bintang Lima. Hotel Bintang Lima didirikan pada tanggal 7 Oktober 2010 oleh PT. Putri Melayu Rohil. Hotel Bintang Lima diresmikan pada tanggal 11 November 2011 tepat pukul 11.00. Hotel Bintang Lima adalah hotel dengan klasifikasi bintang satu yang berlokasi di Jalan Teuku Umar No.18 A-B. Hotel ini memiliki simbol yang cukup unik yakni Bintang dan angka lima, simbol bintang lima merupakan lambang keberuntungan bagi pemilik hotel ini, kemudian lambang ini juga menggambarkan bahwa hotel ini merupakan salah satu hotel yang harganya sangat terjangkau namun terkesan mewah karena namanya yang unik, orang yang mendengar nama bintang lima terkesan bahwa hotel ini merupakan hotel yang fasilitasnya bintang lima, namun bintang lima disini bukan merupakan fasilitas tetapi hanya nama hotel tersebut, sehingga diharapkan para tamu menjadi semakin yakin akan pilihannya untuk menginap di hotel yang mempunyai nama yang unik ini.

berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik mengangkat judul “pengaruh iklim organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan Hotel Bintang Lima Pekanbaru”

### **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, permasalahan yang hendak dikaji dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut : ”Bagaimana pengaruh Iklim Organisasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada Hotel Bintang Lima Pekanbaru?”

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis iklim organisasi Hotel Bintang Lima Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui tingkat loyalitas kerja karyawan Hotel Bintang Lima Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan Hotel Bintang Lima Pekanbaru.

### **Kerangka Teori Organisasi**

Untuk memperjelas definisi organisasi, berikut ini beberapa pendapat para ahli manajemen tentang organisasi.

Menurut Robbins, S.P dalam Khaerul Umam (2010:22) : “Organization is a consciously coordinated social units, composed of two or more people, that function on a relative continuous basis to achieve a common goal or set of goals” Organisasi adalah suatu system yang terdiri dari pola aktivitas kerja sama yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut Stephen P. Robbins dalam Irham Fahmi (2013:2), bahwa : Organisasi adalah kesatuan (*entity*) yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relative dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa organisasi adalah suatu unit terkoordinasi yang terdiri dari sejumlah orang yang memiliki tujuan bersama dan saling berhubungan untuk mencapai tujuan tersebut.

Menurut Robbin dan Judge dalam Sunyoto (2011:1-1) Organisasi memiliki unsur-unsur sebagai berikut :

1. Organisasi merupakan suatu system sosial, yang terdiri dari dua orang atau lebih, sehingga terjadi interaksi antar individu
2. Dikoordinasi secara sadar dan berfungsi dalam suatu dasar yang terus menerus. Koordinasi usaha, suatu tujuan bersama, pembagian tenaga kerja, dan hirarki wewenang, yang membentuk struktur organisasi.
3. Organisasi dibentuk untuk mencapai satu atau beberapa tujuan, ada organisasi yang bertujuan untuk mencari laba da juga yang *non profit*.

### **Iklm Organisasi**

Pemahaman mengenai iklim diasosiasikan seperti halnya udara, kita tidak dapat menyentuhnya tetapi iklim itu ada, dan itu tercermin melalui persepsi dan apa yang dirasakan oleh orang - orang (subordinat) yang ada didalamnya terhadap keseluruhan keadaan lingkungan kerja dan dianggap mempengaruhi perilaku, kinerja individu dan organisasi.

Bagi Litwin dan Stringer dalam Wirawan (2007:121), iklim organisasi merupakan “A concept describing the subjective nature or quality of the organizational environment. Its properties can be perceived or experienced by members og the organization and reported by them in an appropriate questionnaire.” Iklim organisasi merupakan suatu konsep yang melukiskan sifat subjektif atau kualitas lingkungan organisasi. Unsur-unsurnya dapat dipersepsikan dan dipahami oleh anggota organisasi dan dilaporkan melalui kuesioner yang tepat.

Menurut Gary Dessler (2009:186), iklim organisasi adalah karakteristik nilai,

tradisi dan perilaku perusahaan yang dimiliki karyawannya. Menurut Sunyoto (2013:37), iklim organisasi adalah serangkaian perasaan dan persepsi dari pihak berbagai pekerja yang dapat berubah dari waktu ke waktu dan dari satu pekerja ke pekerja lain. Menurut Litwin dan Stringer (1968) yang dikutip oleh Toulson dan Smith (1994) dalam jurnalnya. Iklim organisasi dijabarkan dan diukur oleh lima dimensi yaitu :

- a. Tanggung jawab (*responsibility*)  
Adalah perasaan menjadi pemimpin bagi diri sendiri tidak harus mengecek ulang semua keputusan yang diambil, ketika karyawan mendapat suatu pekerjaan, karyawan yang bersangkutan mengetahui bahwa itu adalah pekerjaan.
- b. Identitas (*identity*) adalah perasaan memiliki (sense of belonging) terhadap perusahaan dan diterima dalam kelompok
- c. Kehangatan (*warmth*)  
Adalah perasaan terhadap suasana kerja yang bersahabat dan lebih ditekankan pada kondidi keramahan atau persahabatan dalam kelompok yang informal, serta hubungan baik antar rekan kerja, penekanan pada pengaruh persahabatan dan kelompok sosial yang informal
- d. Dukungan (*support*)  
Dukungan adalah hal – hal yang terkait dengan dukungan dan hubungan sesame rekan kerja yaitu perasaan saling menolong antar manajer dan karyawan, lebih ditekankan pada dukungan yang saling membutuhkan antar atasan dan bawahannya.
- e. Konflik (*conflict*)  
Merupakan situasi terjadi pertentangan atau perbedaan pendapat antar bawahan dengan bawahan. Ditekankan pada kondisi dimana manajer dan para pekerja mau mendengarkan pendapat

yang berbeda. Kedua belah pihak bersedia menempatkan masalah secara terbuka dan mencari solusinya dari pada menghindarinya.

James and Jones dalam Toulson dan Smith membagi iklim organisasi dalam tiga pendekatan, yaitu :

1. *Multiple measurement – organizational approach*

Pendekatan ini memandang bahwa iklim organisasi adalah serangkaian karakteristik deskriptif dari organisasi yang mempunyai tiga sifat, yaitu : relatif tetap selama periode tertentu, berbeda antara organisasi satu dengan organisasi lainnya, serta mempengaruhi perilaku orang yang berada dalam organisasi tersebut.. faktor-faktor utama yang mempengaruhi adalah ukuran, struktur, kompleksitas sistem, gaya kepemimpinan, dan arah tujuan organisasi.

2. *Perseptual measurement – organizational attribute approach*

Pendekatan ini juga memandang iklim organisasi sebagai atribut organisasi, tetapi pendekatan ini lebih menekankan penggunaan pengukuran persepsi dari pada pengukuran secara obyektif seperti ukuran dan struktur organisasi.

3. *Perseptual measurement – individual approach*

Pendekatan ini memandang iklim sebagai serangkaian ringkasan atau persepsi global yang mencerminkan sebuah interaksi antara kejadian yang nyata dalam organisasi dan persepsi terhadap kejadian tersebut. Pendekatan ini menekankan pada atribut organisasi yang pada sebuah ringkasan dari persepsi individu. Dengan pendekatan ini variable intervensi yang disebabkan oleh kejadian-kejadian baik yang dialami oleh individu maupun

organisasi dapat mempengaruhi perilaku individu-individu tersebut. Oleh karena itu, iklim organisasi dapat berlaku sebagai variable bebas maupun terikat.

(sumber: <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/06/iklim-organisasi-defenisipendekatan.html>)

Gibb dalam Muhammad (2002:85) menegaskan bahwa tingkah laku komunikasi tertentu dari anggota organisasi mengarahkan kepada iklim *supportiveness*. Diantaranya tingkah laku tersebut adalah sebagai berikut :

1. Deskripsi  
Dimana anggota organisasi memfokuskan perasaan mereka kepada kejadian yang dapat diamati dari pada evaluasi secara subjektif atau emosional
2. Orientasi masalah  
Anggota organisasi memfokuskan komunikasi mereka kepada pemecahan kesulitan mereka secara bersama
3. Spontanitas  
Anggota organisasi berkomunikasi dengan spontan dalam berespon terhadap situasi yang terjadi
4. Empati  
Anggota organisasi berkomunikasi memperlihatkan perhatian dan pengertian terhadap anggota lainnya.
5. Kesamaan  
Anggota organisasi memperlakukan anggota yang lain sebagai teman dan tidak menekankan kepada kedudukan dan kekuasaan
6. Provosionalism  
Anggota organisasi bersifat fleksibel dan menyesuaikan diri pada situasi komunikasi yang berbeda - beda

### ***Loyalitas Kerja Karyawan***

Secara umum loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan

kepercayaan yang diberikan ayau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik (Rasimin,1988).Hal ini selaras dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Tim Penyusun KBBI (1990) yang menyatakan bahwa loyalitas adalah kesetiaan, kepatuhan dan ketaatan.

Barrold (Mulyadi,1989) mengemukakan bahwa loyalitas adalah kemauan kerja sama yang berarti kesediaan mengorbankan diri, kesediaan melakukan pengawasan diri dan kemauan untuk menonjolkan kepentingan diri sendiri. kesediaan untuk mengorbankan diri ini melibatkan adanya kesadaran untuk mengabdikan diri kepada perusahaan. Pengabdian ini akan selalu menyokong peran serta karyawan dalam perusahaan.

Menurut Saydam (2000:485) loyalitas kerja adalah tekad dan kesanggupan menanti,melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, tekad serta kesanggupan yang harus dibuktikan dalam sikap dan tingkah laku sehari-hari serta dalam perbuatan melaksanakan tugas.

Drever (2006:12) loyalitas kerja adalah sikap/perasaan kesetiaan pada seseorang atau grup yang dirasakan sebagai kewajiban dan rasa cinta.Dan menurut Hasibuan (2011) loyalitas kerja merupakan kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Resimin (1988) loyalitas kerja adalah identifikasi psikologi individu pada pekerjaannya atau sejauh mana hubungan

antara pekerjaan dan perusahaan tersebut dirasa sebagai total self image bagi dirinya dalam perusahaan, yang dapat disebut aktifitas-aktifitas masa lalu dalam perusahaan.Juga kesamaan tujuan antara individu dengan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja adalah suatu keadaan aktivitas yang menyangkut fisik, psikis dan sosial yang membuat individu mempunyai sikap untuk menaati peraturan yang ditentukan, melakukan dan mengamalkan sesuatu yang ditaatinya dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab identifikasi personal terhadap upaya pencapaian tujuan perusahaan sesuai keahliannya sehingga peningkatan efektifitas perusahaan dan disertai dengan pengabdian yang kuat.

Hal ini melihat loyalitas sebagai proses yang menjadikan tujuan organisasi dan tujuan individu berkembang menyatu dan selaras. Selancik lebih melihat loyalitas sebagai keadaan yang membuat individu menjadi terkait oleh aktivitas – aktivitasnya.

Aspek – aspek loyalitas menurut Saydam (2000) adalah sebagai berikut :

1. Ketaatan atau kepatuhan

Kesanggupan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan kedinasan yang berlaku dan mentaati perintah dinas yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan.

Ciri – ciri ketaatan, yaitu :

- a. Mentaati segala peraturan perundang-undangan dan ketentuan yang berlaku
- b. Mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang dengan baik
- c. Selalu mentaati jam kerja yang



- sudah ditentukan
- d. Selalu memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya
2. Bertanggungjawab  
Tanggungjawab adalah kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan.  
Ciri – ciri tanggungjawab yaitu
    - a. Dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu
    - b. Selalu menyimpan atau memelihara barang-barang dinas dengan sebaik-baiknya
    - c. Mengutamakan kepentingan dinas dari kepentingan golongan
    - d. Tidak pernah berusaha melemparkan kesalahan yang dibuatnya kepada orang lain.
  3. Pengabdian  
Pengabdian yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaan
  4. Kejujuran  
Kejujuran adalah keselarasan antara yang terucap atau perbuatan dengan kenyataan.  
Ciri – ciri kejujuran yaitu :
    - a. Selalu melakukan tugas dengan penuh keikhlasan tanpa merasa dipaksa
    - b. Tidak menyalahgunakan wewenang yang ada padanya
    - c. Melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan apa adanya

Aspek – aspek diatas, baik yang merupakan proses psikologis individu maupun dalam proses bekerja tersebut diatas sering mempengaruhi untuk

membentuk loyalitas, yaitu dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan, kepercayaan yang pasti, penerima penuh atas nilai – nilai perusahaan, taat pada aturan yang berlaku, rasa tanggung jawab yang tinggi dan sikap kerja yang positif.

Berdasarkan faktor – faktor yang telah diungkap diatas dapat dilihat bahwa masing-masing faktor mempunyai dampak tersendiri bagi kelangsungan hidup perusahaan, sehingga tuntutan loyalitas yang diharapkan oleh perusahaan baru dapat terpenuhi apabila karyawan memiliki karakteristik seperti yang diharapkan dan perusahaan sendiri telah mampu memenuhi harapan – harapan karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi loyalitas tersebut.

### ***Hipotesis***

Hipotesis merupakan kesimpulan awal yang didasarkan pada landasan teori yang relevan sehingga membutuhkan pengujian. Sesuai dengan perumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu : “Diduga ada pengaruh antara iklim organisasi dengan loyalitas kerja karyawan”.

### **Metode Penelitian**

#### ***Lokasi Penelitian***

Penelitian ini akan dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada sampel terpilih yang merupakan karyawan di Hotel Bintang Lima Pekanbaru yang terletak di Jln.Teuku Umar No.18 A-B Pekanbaru. Pertimbangan penulis memilih Hotel Bintang Lima sebagai lokasi penelitian karena penulis melihat adanya permasalahan berupa penurunan tingkat

hunian kamar hotel. Hal ini tentunya menjadi masalah yang harus diatasi oleh pihak perusahaan demi mempertahankan keberlangsungan dan pencapaian tujuan perusahaan.

### ***Populasi & Sampel***

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2005). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Hotel Bintang Lima Pekanbaru yang berjumlah 26 orang karyawan. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus, dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Menurut Arikunto (2002:112) apabila subjek penelitian kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua. Yang menjadi *key informant* dalam penelitian ini adalah Bapak Guntur Very Irawan selaku Manajer Operasional Hotel Bintang Lima.

Sedangkan menurut Rakhmat (2002:78) seluruh populasi dijadikan responden dalam penelitian ini karena jumlah populasi sedikit, sehingga tidak menggunakan sampel, namun pengambilan sampel ini sering disebut dengan metode parameter atau metode sensus.

### ***Teknik Pengumpulan Data***

- Angket (*questioner*) yaitu memberikan daftar pertanyaan terstruktur yang disesuaikan dengan topik penelitian untuk diisi oleh responden, yang kemudian jawaban dari responden dianalisis. Menurut Arikunto

(2005:229) kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahui.

- Wawancara (*Interview*) yaitu peneliti melakukan hal tanya jawab dengan manajer hotel untuk mendapatkan informasi tentang iklim organisasi di Hotel Bintang Lima Pekanbaru sendiri.

### ***Teknik Analisa Data***

Dalam menganalisa data menggunakan metode statistik inferensial dengan menggunakan analisa regresi linier sederhana, yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui besarnya hubungan dan pengaruh antara variable independen terhadap variable dependen. Untuk memperoleh hasil yang lebih terarah maka peneliti menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Program for Social Sciences*).

### **Hasil Analisa Data**

#### **Pengujian Data**

#### **Uji Validitas**

Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 26 responden maka dapat dilihat nilai r tabel dapat dilihat pada r dengan persamaan  $N - 2$ , jadi  $DF = 26 - 2 = 24$ , maka tingkat kemaknaan pada 5% didapat  $r_{tabel} = 0,388$ . Diketahui nilai r hitung seluruh item pertanyaan variabel  $\geq 0,388$ . Artinya adalah seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.424	3.038	-	1.786	.087
Iklim Organisasi	.590	.087	.811	6.782	.000

a. Dependent Variable: loyalitas kerja



Dari pengujian validitas dengan pengujian SPSS menyatakan bahwa semua butir pertanyaan dapat digunakan karena r hitung lebih besar dari r tabel. Sehingga dapat dikatakan memenuhi syarat validitas.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi kuisisioner dalam menjawab hal yang berkaitan dengan daftar pertanyaan yang merupakan indikator suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuisisioner. Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,6 maka nilainya kurang baik. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan tidak reliable. Nilai reliabilitas dalam uji ini adalah pada kolom *Reliability Statistics (Cronbach's Alpha)*.

### Hasil Uji Reliabilitas Kuisisioner Seluruh Variabel dengan 26 Responden

Sumber : hasil Olahan Data SPSS, 2016

Dari data diatas menunjukkan cronbach's alpha tiap variabel besar dari 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa daftar pertanyaan yang merupakan indikator yang seluruh variabel adalah reliabel.

### Analisis Regresi Linier Sederhana

Dari data yang diperoleh melalui spss, persamaan linier sederhana berikut :

Dari hasil regresi linier sederhana didapat bilangan konstanta (a) sebesar 5.424 dan koefisien variabel iklim organisasi sebesar 0,590. Dengan demikian dapat ditentukan persamaan regresinya adalah :

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.424	3.038		1.786	.087
Iklim organisasi	.590	.087	.811	6.782	.000

a. Dependent Variable: loyalitaskerja

Dari persamaan regresi diatas, maka interpretasi dari masing – masing koefisien variabel adalah sebagai berikut:

$$Y = 5,424 + 0,590X$$

Artinya:

- Nilai konstanta (a) adalah 5,424 ini dapat diartikan jika IKLIM ORGANISASI nilainya 0, Maka LOYALITAS KERJA bernilai 0,590
- Nilai koefisien regresi variabel IKLIM ORGANISASI bernilai positif, yaitu 0,590, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan IKLIM ORGANISASI sebesar 1 satuan, maka akan menaikkan LOYALITAS KERJA

Indikator	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
Iklim organisasi	0.881	0,6	Reliabel
Loyalitas Kerja Karyawan	0.845	0,6	Reliabel

sebesar 0,590

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.811 <sup>a</sup>	.657	.643	2.932	2.289

a. Predictors: (Constant), Iklim organisasi

b. Dependent Variable: loyalitas kerja

Diketahui R Square merupakan koefisien determinasi. Dan diperoleh nilai R Square sebesar 0,657. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel iklim organisasi terhadap variabel loyalitas kerja karyawan adalah sebesar 65,7%. Sedangkan sisanya 34,3 % dipengaruhi

oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

### ***Uji Signifikan Individu ( Uji t )***

Uji-t merupakan pengujian secara parsial hipotesis tentang parameter koefisien regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang dependen dengan hasil signifikan 5% dan dengan ketentuan sebagai berikut:

Diketahui nilai t table pada taraf signifikansi 5% (2-tailed) dengan Persamaan berikut:

$$\begin{aligned} T_{\text{tabel}} &= n - 2 : \alpha / 2 \\ &= 26 - 2 : 0,05 / 2 \\ &= 24 : 0,025 \\ &= 2,064 \end{aligned}$$

keterangan: n : jumlah sampel

1. Jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  maka terdapat pengaruh yang kuat antara variabel bebas (iklim organisasi) dengan variabel terikat ( $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima).
2. Jika  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  maka terdapat pengaruh yang lemah antara variabel bebas (iklim organisasi) dengan variabel terikat ( $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak).

Dengan demikian diketahui  $t_{\text{hitung}} (6,782) > t_{\text{tabel}} (2,064)$  dan  $\text{Sig.}(0,000) < 0,05$ .

Artinya variable IKLIM ORGANISASI berpengaruh signifikan terhadap LOYALITAS KERJA.

Dari analisis di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan pada Hotel Bintang Lima Pekanbaru dapat diterima.

### **Kesimpulan & Saran**

#### ***Kesimpulan :***

1. Iklim organisasi pada Hotel Bintang Lima Pekanbaru diketahui dari skor iklim organisasi termasuk kedalam kategori baik.. Artinya iklim organisasi yang diciptakan oleh Hotel Bintang Lima Pekanbaru sudah kondusif.
2. Tingkat loyalitas kerja karyawan Hotel Bintang Lima Pekanbaru cukup loyal. Artinya loyalitas karyawan belum sepenuhnya maksimal terhadap pekerjaan dan juga terhadap Hotel Bintang Lima sendiri. Hal tersebut dapat dilihat dari tanggapan responden mengenai loyalitas kerja karyawan pada Hotel Bintang Lima Pekanbaru.
3. Sedangkan pengaruh iklim organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan setelah dilakukan analisis menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan Hotel Bintang Lima Pekanbaru. Hal ini berarti semakin kondusif iklim organisasi maka semakin tinggi loyalitas kerja karyawan.

#### ***Saran :***

1. Hotel Bintang Lima Pekanbaru sudah menciptakan iklim organisasi yang baik namun perlu untuk mewujudkan iklim organisasi yang lebih kondusif dalam arti kata iklim organisasi yang lebih baik lagi yang sesuai dengan perkembangan zaman. Misalnya dengan lebih meningkatkan lagi suasana kekeluargaan yang harmonis dalam perusahaan dan lebih memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengemukakan pendapat ataupun sekedar untuk memberikan saran demi kebaikan Hotel Bintang Lima sendiri.
2. Dari hasil penelitian didapat bahwa tingkat loyalitas kerja karyawan berada

dalam kategori sedang. Sebaiknya Hotel Bintang Lima Pekanbaru memperhatikan apa yang dibutuhkan karyawan, memperlakukan karyawan bukan hanya sebagai karyawan yang harus melakukan tugas dan tanggungjawab, akan tetapi pihak hotel perlu memperlakukan karyawan sebagai salah satu aset perusahaan dan bagian dari kunci keberhasilan hotel tersebut. Agar loyalitas kerja yang tercipta nantinya bisa sesuai dengan apa yang menjadi harapan perusahaan.

3. Dari hasil penelitian diketahui bahwa iklim organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan. Untuk kedepannya ada baiknya pihak Hotel Bintang Lima Pekanbaru meningkatkan loyalitas kerja karyawan sehingga menjadi lebih baik lagi dengan melakukan pendekatan seperti melibatkan seluruh karyawan secara langsung dalam pengambilan suatu keputusan atau dalam menetapkan suatu kebijakan kerja bagi karyawan. Selain itu juga dapat dilakukan tindakan tegas terhadap karyawan yang kedapatan melakukan pekerjaan secara tidak jujur dengan memberikan teguran berupa surat peringatan atau berupa sanksi pemotongan gaji agar memberikan efek jera yang diharapkan dapat meningkatkan loyalitas kerja karyawan.

### **Daftar Pustaka**

- Davis and Newstrom. 1985. *Prilaku Dalam Organisasi*. Jakarta. Erlangga
- Fahmi, Irham. 2013. *Perilaku Organisasi, Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Bandung:Alfabeta
- Hasibuan, Malayu. 2003. *Motivasi dan Produktivitas Kerja*. Jakarta:GunungAgung
- Muhammad, Ami. 2002. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta : BumiAksara
- Payne, Adrian. 2002. *The Essence of Service Marketing Pemasaran Jasa*. Yogyakarta : ANDI.
- Riduwan & Sunarto, H. 2007. *Pengantar Statiska*. Bandung : Alfabeta.
- Sopiah. M. M. (2008). *Prilaku Organisasional*. Yogyakarta : Andi
- Sugiyono.2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2006. *Metodologi Penelitian Administratif*. Bandung : Alfabeta
- Sunyoto, Danang. 2013. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : CAPS (Center of Academic Publishing Service)
- Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi, Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat
- Akbar. 2009. *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatra Utara*, Medan Sumatra Utara.
- Gusti, Putu Ramadhani Ni. 2007. *Hubungan Iklim Organisasi dengan Semangat Kerja Karyawan di PT.Amanah Insanillahiah Cabang Pekanbaru*. Pekanbaru : Universitas Riau.
- Mar'atusholihah, Heni. 2010, *Hubungan Iklim Organisasi yang positif dengan Loyalitas Kerja Karyawan*.

Yogyakarta: Universitas Islam Negeri  
Sunan Kalijaga.

Riza, Elia. 2014. *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Kepala Tata Usaha PT.Tamora Agro Lestari Teluk Kuantan*. Bandung : politeknik LP3I.

Santoso, Mariawati. 2005. *Pengaruh Iklim Organisasi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.Prudential Life Assurance*.  
UniversitasTerbukaAtmajaya  
Yogyakarta.