

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI PADA HOTEL GRAND ZURI PEKANBARU)**

Oleh :

Wahyuni Daniati Sitorus

Email: wahyunidaniati@yahoo.com

Pembimbing: Kasmiruddin

Jurusan Administrasi Bisnis- Fakultas Ilmu Sosial dan
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

This study aims to analyze the organizational climate and organizational commitment and its effect on employee performance at Grand Zuri Hotel Pekanbaru. Climate Organization as a variable (X1), Organizational Commitment as a variable (X2), and employee performance as a variable (Y). Method in this research is descriptive and quantitative by using program of SPSS 21, where sampel used is 89 employees conducted by census and technique of data collecting through koesioner. The result of the analysis using the test of validity, reliability test, test of determination, simple linear regression test, multiple linear regression test, t test and F test so that it can be concluded that organizational climate has significant effect to employee performance at Hotel Grand Zuri Pekanbaru, Employee performance at Grand Zuri Hotel Pekanbaru, and organizational climate and organizational commitment have a significant effect on employee performance at Hotel Grand Zuri Pekanbaru.

Keywords: Organizational Climate, Organizational Commitment, and Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri dari sekumpulan orang dimana mereka saling bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan. Dimana untuk dapat mencapai tujuan dari sebuah perusahaan, maka perusahaan tersebut sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berprestasi. Tanpa adanya sumber daya manusia yang baik atau berkualitas maka perusahaan tersebut akan sulit untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan oleh perusahaan. Setiap organisasi ataupun perusahaan selalu

membutuhkan karyawan yang terampil dan memiliki kemampuan sesuai dengan pekerjaannya sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap keberhasilan dan juga dapat meningkatkan prestasi kerja baik untuk perusahaan maupun untuk karyawan itu sendiri. Organisasi perlu mengawasi sampai sejauh mana kemampuan yang dimiliki masing-masing karyawannya dalam melaksanakan setiap tugas dan pekerjaannya. Hal ini didukung oleh pendapat ahli yang mengatakan bahwa manusia dalam organisasi berperan sebagai penentu, pelaku, dan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan sekaligus

menentukan maju mundurnya perusahaan (Hasibuan, 2005).

Komitmen adalah kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain yang disebabkan adanya kesesuaian situasi dan kondisi perusahaan dengan tujuan yang ingin dicapai. Komitmen merupakan suatu orientasi terhadap organisasi yang melekatkan karyawan pada organisasinya. Komitmen sebagai suatu kekuatan yang relative dari karyawan organisasi dan keterlibatan karyawan dalam organisasi, yang meliputi: kepercayaan yang kuat dan penerimaan yang penuh terhadap organisasi dan nilai-nilai organisasi, kesediaan bekerja keras demi kepentingan organisasi, keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Sebaliknya, rendahnya komitmen karyawan pada perusahaan akan menimbulkan sikap dan perilaku yang bertentangan dengan tujuan perusahaan, seperti tidak adanya semangat kerja karyawan, tingkat absensi dan keterlambatan yang tinggi, disiplin kerja yang rendah, prestasi kerja yang menurun, bahkan bisa menimbulkan pemogokan kerja. (Nitisemiti:1991).

Menurut Moehariono (2009 : 61) kinerja adalah sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas dan tanggung jawab masing – masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sebagai sesuatu yang berhubungan positif dengan kinerja, komitmen yang merupakan suatu sikap dan perilaku yang dipandang sebagai penerak dari motivasi seseorang dalam bekerja. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektifitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karywan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Hotel adalah suatu bentuk bangunan, lambang, perusahaan atau badan usaha akomodasi yang menyediakan jasa penginapan, penyedia makanan dan minuman serta fasilitas jasa lainnya dimana semua pelayanan itu diperuntukkan untuk masyarakat umum, baik mereka yang bermalam dihotel tersebut maupun mereka yang hanya menggunakan fasilitas tertentu yang dimiliki hotel tersebut.

Hotel Grand Zuri Pekanbaru adalah salah satu hotel berbintang 4 (empat) yang terletak cukup strategis di daerah pusat pertokoan Senapelan Plaza, yaitu di Jl. Teuku Umar No.7 Pekanbaru. Grand Zuri Pekanbaru mempunyai beberapa pesaing dalam menjalankan bisnisnya. Semakin tingginya persaingan tentu dibutuhkan pelaksanaan perencanaan yang cocok dengan segmen yang telah dipilih oleh hotel yang bersangkutan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian “**Bagaimanakah Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru)**” ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Iklim Organisasi pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Komitmen Organisasi pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Kinerja Karyawan pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis Komitmen Organisasi

terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru.

6. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru.

Manfaat Penelitian

a. Manfaat Akademis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan dalam perkembangan Ilmu Administrasi dan Administrasi Bisnis di fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Riau.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi kepada perusahaan bahwanya iklim organisasi dan komitmen organisasi yang tercipta pada perusahaan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawannya, sehingga hasil penelitian ini bisa menjadi salah satu sumber informasi tentang hal apa yang harus diperbaiki didalam perusahaan atau organisasi.

c. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan kemampuan dalam penerapan teori-teori yang didapat dari perkuliahan, yang selanjutnya untuk memenuhi salah satu syarat untuk menempuh skripsi Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Riau.

D. TINJAUAN PUSTAKA

1. Komitmen Organisasi

Menurut Robbins (2001)

komitmen organisasi merupakan salah satu sikap kerja yang merefleksikan perasaan

dari setiap individu (suka atau tidak suka) terhadap organisasi di tempatnya bekerja.

Mowday dan Porter (1982)

mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya dengan suatu bagian dari organisasi yang direfleksikan melalui penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan, kesiapan, dan kesediaan untuk berusaha sungguh-sungguh, serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Menurut Allen dan Meyer dalam Luthans, (2011) mengklasifikasikan komitmen organisasional ke dalam 3 dimensi, yaitu komitmen afektif (affective commitment), komitmen berkesinambungan (continuance commitment), dan komitmen normatif (normative commitment). adalah sebagai berikut :

- a. Komitmen afektif (affective commitment) adalah keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi.
- b. Komitmen berkesinambungan (continuance commitment) adalah komitmen yang berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi.
- c. Komitmen normatif (normative commitment) adalah perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu, tindakan tersebut memang hal yang harus dilakukan.

2. Keterlibatan Kerja

Menurut Robbins (2003)

keterlibatan kerja adalah derajat dimana individu dikenal dari pekerjaannya, berpartisipasi aktif didalamnya dan

menganggap prestasi penting untuk harga diri.

Lodahl dan Kejner (dalam Cilliana & Mansoer, 2008) menyatakan keterlibatan kerja adalah seberapa besar identifikasi secara psikologis individu terhadap pekerjaannya. Makin besar individu tersebut mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya, maka keterlibatan kerja semakin tinggi.

Menurut Luthans 2006, tiga dimensi yang meningkatkan kemungkinan keterlibatan individu dalam pekerjaan, sebagai berikut :

1) Perasaan berarti

Perasaan berarti secara psikologis adalah perasaan diterima melalui energi fisik, kognitif, dan emosional. Perasaan berarti adalah merasakan pengalaman bahwa tugas yang sedang dikerjakan adalah berharga, berguna dan atau bernilai.

2) Rasa aman

Rasa aman secara psikologis muncul ketika individu mampu menunjukkan atau bekerja tanpa rasa takut atau memiliki konsekuensi negatif terhadap citra diri, status, dan atau karier. Perasaan aman dan percaya dibangun dengan situasi yang telah diperkirakan, konsisten jelas tanpa ancaman.

3) Perasaan ketersediaan

Perasaan ketersediaan secara psikologis berarti individu merasa bahwa sumber – sumber yang memeberikan kecukupan fisik personal, emosional, dan kongnitif tersedia pada saat-saat yang dibutuhkan.

3. Kinerja Karyawan

Hasibuan (2005) menjelaskan kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang di bebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu yang ditetapkan.

Menurut **Higgins yang dikutip husein Umurb (2000:226)** variabel

kinerja terdiri dari atas tujuh komponen, yaitu :

a. Mutu pekerjaan

Mutu pekerjaan adalah mutu yang dihasilkan baik atau tidaknya melibatkan perhitungan dari keluarannya dan proses atau pelaksanaan kegiatan dari pegawai terutama dalam kaitannya dengan keluaran (output).

b. Inisiatif

Inisiatif adalah kemampuan untuk bertindak tidak bergantung pada orang lain dan mampu mengembangkan serangkain kegiatan serta dapat menemukan cara – cara yang baru atau mampu berinovasi.

c. Kehadiran

Kehadiran adalah kewajiban yang harus dilaksanakan oleh pegawai dalam setiap pekerjaan dimana kehadiran merupakan hal utama yang harus dilaksanakan oleh setiap pegawai.

d. Sikap

Sikap adalah suatu kesediaan untuk bereaksi didalam menghadapi suatu situasi atau keadaan tertentu secara normatif.

e. Kerjasama

Kerjasama adalah kemampuan seseorang pegawai untuk bekerja bersama – sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna yang sebesar – besarnya. kesediaan pegawai dalam partisipasi dan bekerja sama dengan pegawai lain secara vertical dan horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan meningkat.

f. Pengetahuan tentang pekerjaan

Pengetahuan tentang pekerjaan adalah pengetahuan yang dimiliki oleh setiap pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan sehingga dapat berjalan secara efektif dan efisien.

g. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan dari seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan sebaik – baiknya.

E. Hipotesis

Berdasarkan pengertian dan kerangka pemikiran, maka untuk mengetahui operasionalisasinya maka penulis menetapkan hipotesis. Hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta – fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Adapun yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- Ha1 : Diduga komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru.
- Ha2: Diduga keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru
- Ha3 : Diduga komitmen organisasi dan keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru

F. Metode Penelitian

1. Lokasi Pengambilan Data

Lokasi penelitian ini pada Hotel Resty Menara jalan Sisingamangaraja No89, Kota Pekanbaru Riau 28142. Lokasi ini dipilih oleh peneliti karena melihat adanya permasalahan berupa kurangnya komitmen dalam organisasi sehingga terjadi penurunan kinerja karyawan. Hal ini tentunya menjadi masalah yang harus di atasi pihak perusahaan demi memperthankan keberlangsungan dan pencapaian tujuan perusahaan.

2. Populasi dan sampel

a. Populasi

Populasi menurut Supranto(1998) adalah objek (satuan – satuan dan individu – individu) yang karakteristiknya hendak diduga. Dalam penelitian

ini populasinya adalah jumlah keseluruhan para karyawan di Hotel Resty Menara Pekanbaru selama tahun 2016 sebesar 63 orang.

b. Sampel

Sampel adalah bagian kecil dari suatu populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap dapat mewakili dari keseluruhan populasi. Pemilihan sampel yang dilakukan oleh peneliti dilakukan dengan teknik sensus, karena jumlah populasi 63 orang berarti kurang dari 100 orang. Maka dalam hal ini semua populasi digunakan sebagai sampel.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner atau angket. Skala pernyataan yang digunakan adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan secara luas yang meminta responden menandai derajat persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap masing-masing dari serangkaian pernyataan mengenai objek stimulus dalam pengukurannya setiap item skala mempunyai bobot 1 sampai dengan bobot 5 skala likert. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana, dan analisis regresi linier berganda.

4. Pembahasan dan Hasil Penelitian

Sebelum melihat Apakah pengaruh komitmen organisasi dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner yang diberikan. Tujuan pengujian validitas dan reliabilitas kuesioner adalah untuk meyakinkan

bahwa kuesioner yang disusun akan benar-benar baik dalam mengukur gejala dan menghasilkan data yang valid.

4.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak sahnya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika r hitung $>$ r tabel, maka item-item pertanyaan dinyatakan valid dan sebaliknya, jika r hitung $<$ r tabel, maka item-item pertanyaan dinyatakan tidak valid. Nilai r hitung dalam uji ini adalah pada kolom Item – total statistics (corrected item – total correlation). Sedangkan nilai r tabel dapat dilihat pada tabel r dengan persamaan $N - 2 = 63 - 2 = 61 = 0,248$ Artinya, seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

4.2 Uji Reliabilitas

Selain uji validitas, dilakukan juga uji reliabilitas kepada keseluruhan sampel yang berjumlah 63 responden. Uji reliabilitas dilakukan pada butir-butir pernyataan yang telah valid. Teknik untuk menguji reliabilitas instrumen yaitu dengan menggunakan metode *cronbach's alpha* dimana variabel tersebut akan dinyatakan reliable dengan ketentuan, jika nilai reliabilitas kurang dari 0,6 maka nilainya kurang baik. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan tidak reliable. Nilai reliabilitas data uji ini adalah pada kolom *Reliability Statistics (Cronbach's Alpha)*.

4.3 Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menganalisis hubungan linear antara satu variabel independen yaitu Komitmen Organisasi (X_1) terhadap Kinerja karyawan Karyawan (Y), dan Keterlibatan Kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) Pada Hotel Resty Menara Pekanbaru.

Persamaan Regresi Linier Sederhana

$$Y = a + bX$$

$$Y = 1748 + 0,556X$$

Angka – angka ini dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 1748, artinya jika komitmen organisasi nilainya adalah 0, maka volume kinerja karyawan nilainya positif yaitu sebesar 1748.
- Koefisien regresi variabel komitmen organisasi sebesar 0,556, artinya jika komitmen organisasi mengalami kenaikan 1 satuan, maka volume kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,556. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara komitmen organisasi dengan volume kinerja karyawan, semakin naik komitmen organisasi maka semakin meningkat volume kinerja karyawan.

$$Y = a + bX$$

$$Y = 2266 = 0,467X$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 2266, artinya jika keterlibatan kerja nilainya adalah 0, maka volume kinerja karyawan nilainya positif yaitu sebesar 2266.
- Koefisien regresi variabel keterlibatan kerja sebesar 0,467, artinya jika keterlibatan kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka volume kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,467. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara keterlibatan kerja dengan volume kinerja karyawan, semakin naik keterlibatan kerja maka semakin meningkat volume kinerja karyawan

4.4 Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda dengan beberapa variabel bebas dan satu buah variabel terikat. Regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi (X1) dan Keterlibatan Kerja(X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Hotel Resty Menara Pekanbaru

Persamaan Regresi Linier Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 1897 + 0,270X_1 + 0,273X_2$$

Artinya :

- Nilai konstanta (a) sebesar 1,897. Artinya adalah apabila komitmen organisasi dan keterlibatan kerja diasumsikan nol (0), maka kinerja karyawan sebesar 1,897.
- Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi sebesar 0,270. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan komitmen organisasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,270 dan sebaliknya, dengan asumsi variabel lain tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel keterlibatan kerja sebesar 0,273. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan keterlibatan kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,273 dan sebaliknya, dengan asumsi variabel lain tetap.

4.5 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

Diperoleh nilai R Square sebesar 0,731. Artinya adalah bahwa persentase pengaruh komitmen

organisasi dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 73,1 %. Sedangkan sisanya 26,9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini

4.6 Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X_1 dan X_2 (Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Secara terpisah atau parsial.

Diketahui nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 5 % dengan persamaan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} t_{tabel} &= n - k ; \alpha / 2 \\ &= 63 - 2 ; 0,05 / 2 \\ &= 61 ; 0,025 \\ &= 2,000 \end{aligned}$$

keterangan: n : jumlah

k : jumlah variabel bebas

1 : konstan

Hipotesis 1

berdasarkan uji t, diketahui nilai t tabel untuk $df=61$ pada $\alpha 5\% / 2$ atau $0,05 / 2 = 0,025$ adalah sebesar 2,000. Nilai t hitung sebesar $11,194 > t$ tabel 2,000. Artinya bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin meningkat komitmen organisasi maka akan semakin meningkat volume kinerja karyawan.

Hipotesis II

Berdasarkan distribusi uji t, diketahui t tabel maka $df = 61$ pada $\alpha 5\% / 2$ atau $0,05 / 2 = 0,025$ adalah sebesar 2,000. Nilai t hitung sebesar $11,706 > t$ tabel 2,000, maka artinya bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Semakin meningkat keterlibatan kerja maka akan semakin meningkat volume karyawan.

4.7 Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Hipotesis III

Diketahui F hitung sebesar 81,633 dengan signifikansi 0,000. F tabel dapat diperoleh sebagai berikut:

$$F \text{ tabel} = df1 = k \quad df2 = n - k - 1$$

Keterangan n : jumlah sampel

k : jumlah variabel bebas

$$F \text{ tabel} = df1 = 2 \quad df2 = 63 - 2 - 1 = 60$$

$$\alpha = 5\% = 0,05$$

Jadi nilai F tabel pada $df1 = 2$, dan $df2 = 60$ adalah 3,150. Dengan demikian diketahui F hitung ($81,633$) $>$ F tabel ($3,150$). Artinya adalah bahwa komitmen organisasi dan keterlibatan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin meningkat komitmen organisasi dan keterlibatan kerja maka semakin meningkat volume kinerja karyawan.

Kesimpulan dan Saran

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas, selanjutnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Komitmen organisasi yang meliputi dimensi komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif, berada pada kategori baik, artinya karyawan sudah loyal dan bisa menjalankan pekerjaannya dan menganggap bahwa pekerjaan itu adalah tanggung jawab baginya. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru, namun masih ada dimensi komitmen berkelanjutan yang mendapatkan tanggapan terendah dibandingkan dengan dimensi

komitmen afektif dan dimensi komitmen normatif.

2. Keterlibatan kerja yang meliputi dimensi perasaan berarti, rasa aman, dan perasaan ketersediaan, berada pada kategori baik, artinya sudah ada kesadaran dan keinginan dari karyawan atas pekerjaan yang diberikan perusahaan, dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa keterlibatan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru, namun masih ada dimensi rasa aman yang mendapatkan tanggapan terendah dibandingkan dengan dimensi perasaan berarti dan dimensi perasaan ketersediaan.
3. Berdasarkan analisis dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil bahwa pengaruh komitmen organisasi dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai tingkat pengaruh yang positif dan signifikan. Dimana hal ini menyatakan bahwa komitmen organisasi dan keterlibatan kerja berdasarkan analisis regresi berganda secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka penulis mencoba memberikan saran yang mungkin dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran baru perusahaan dimasa yang akan datang. Adapun saran dari penulis adalah sebagai berikut :

1. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru, untuk itu pihak Hotel Resty Menara Pekanbaru perlu mempertahankan dan lebih ditingkatkan lagi komitmen

organisasinya, terkhusus pada dimensi komitmen berkelanjutan, bahwa hasil penelitian menunjukkan total skor yang terendah dibandingkan dengan dimensi komitmen afektif dan dimensi komitmen normatif. Dan untuk itu dimensi komitmen berkelanjutan harus ditingkatkan lagi agar tercapainya kinerja karyawan dengan baik.

2. Keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru, untuk itu pihak Hotel Resty Menara Pekanbaru perlu mempertahankan dan meningkatkan keterlibatan kerjanya, terkhusus pada dimensi rasa aman karna hasil penelitian menunjukkan total skor yang terendah dibandingkan dengan dimensi perasaan berarti dan dimensi perasaan ketersediaan. Dan untuk itu perlu diperhatikan lagi pada dimensi rasa aman ini agar tercapainya kinerja karyawan yang maksimal.
3. Pengaruh komitmen organisasi dan keterlibatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru, untuk itu pihak Hotel Resty Menara Pekanbaru perlu mempertahankan dan meningkatkan lagi unsur dari komitmen organisasi agar karyawan lebih loyal dalam bekerja, serta keterlibatan kerja juga perlu di tingkatkan demi tercapainya kinerja karyawan yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

Aprilia, M., Windi. Dan Hudiwinarsih, Gunasti. (2012). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi*

Kasus pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya). Jurnal Akuntansi. Vol. 2 NO. 2.

- Arifudin. (2002). *Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Hubungan antar Etika Kerja Islam dengan Sikap Perubahan Organisasi (Studi Empiris terhadap Dosen Akuntansi Pada Perguruan Tinggi Islam Swasta di Malang dan Makassar).* Jurnal Akuntansi V. Semarang.
- As'ad M. 1995, *Psikologi Industri.* Yogyakarta: Liberty
- Cilliana, dan Mansoer, D. W. (2008). *Pengaruh kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kesiapan untuk Berubah pada Karyawan PT bank y.* Jurnal Psikologi, 14 (2), 151-164.
- Finsesia, A., Maria dan Wijono, Sutarto. (2012). *Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Polisi di Kepolisian Resort (Porles) ENDE.* Jurnal Manajemen. Vol. 05 NO.02.
- Ghozali, Imam. (2002). *Pengaruh Religiositas terhadap Komitmen Organisasi, Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja dan Produktivitas.* Jurnal Bisnis. Vol. 9.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja.* JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.
- Hasibuan, Melayu S P, 2005, *Management Sumber Daya Manusia Edisi Revisi.* Jakarta, Bumi aksara
- Januarti, Indira dan Bunyaaanudin, Ashari. 2006. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Hubungan antara Etika Kerja Islam dengan Sikap terhadap Perubahan Organisasi.* Jurnal Manajemen. JAAI. Vol. 10 NO. 1.

- Kartiningi. (2007). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Keterlibatan terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT.Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Semarang)*. Tesis. Program Magister Manajemen. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Kaswan. 2014. *Sikap Kerja: Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti*. Bandung: Alfabeta,cv.
- Luthnas, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh. Jakarta: Andi Offset.
- Mangkuprawira, TB. Sjafrri dan Aida Vitalaya Hubeis. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mardiana, Tri, 2004, *Pengaruh Karakteristik individu Karakteristik Pekerjaan Dan Pesngalaman Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Empiris Pada Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta)*, Telaah Bisnis, NO.2.
- Melina, T., Chaterina. Dan Ratnawati, Intan. (2012). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komiten Organisasioal dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Strudi Kasus PT. Sidomuncul Kaligawe Semarang)*. Jurnal Bisnis dan Ekonomi. Vol. 19 NO.2.
- Meyer, J. P., dan Allen,N.J. (1997). *Commitment in the Worplace theory Research and Application*. California: Sage Publications.
- Moeheriono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi: Competency Based Human Resource Management*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., dan Streert, R . M. (1982). *Employee-organization Lingkages: The Psycology of Commitmend,Absenteeism,and Turnover*. New York: Akademik Press.
- Priyatno, Duwi. 2008. *Mandiri Belajar SPSS (Untuk Analisis Data dan Uji Statistik)*. Yogyakarta : Mediakom
- Riduwan dan Sunarto, H. 2007, *Pengantar Statistik Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Kominikasi dan Bisnis*, Cetakan 1, Alfabeta, Bandung
- Robbins. P., Stephen. (2001). *Perilaku Organisasi (Organizational Behaviour)*. Jakarta: Prehalindo.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Andi Offset.
- Sulianti, Diana. (2009). *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Pekebunan Nusantara III di Sumatra Utara*. Vol. 11 NO. 1.
- Tri, S, Christina. Dan Maghfirah, Siti. (2012). *Pengaruh Kimitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Baitul Maal wat Tamwil (BMT)*. Vol. 2 No. 1
- Umar, Husein. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada