

**PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN HOTEL FURAYA
PEKANBARU**

Oleh : Teti Anggriani Rahayu

anggriani328@gmail.com

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 Simp. Baru, Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

Abstract

This study aims to determine and analyze the influence of motivation and organizational culture on organizational commitment at Furaya Hotel Pekanbaru. Motivation as a variable (X1), Motivation as a variable (X1), organizational culture as a variable (X2) and organizational commitment as a variable (Y). The method of this research is quantitative descriptive using the SPSS 22 program, where the sample used amounts to 60 employees using accidental sampling techniques and data collection techniques using questionnaires.

From the results of analyst data which includes validity test, reliability test, determination test, simple linear regression test and multiple linear regression test, t test, f test so that it can be concluded that Motivation partially has a positive and significant effect on organizational commitment, organizational culture partially influential positive and significant effect on organizational commitment, motivation and organizational culture simultaneously have a significant effect on organizational commitment of Furaya Hotel Pekanbaru employees.

Keywords: Motivation, organizational culture, organizational commitment

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pariwisata perhotelan yang terjadi saat ini memberikan dampak yang signifikan bagi kelangsungan pariwisata di kota Pekanbaru. Meskipun bukan tujuan wisata, Pekanbaru memiliki jumlah hotel yang sangat banyak. Keberadaan hotel bintang paling banyak berada di Kota Pekanbaru yaitu sebanyak 42 hotel dengan jumlah kamar sebanyak 3.918 kamar dan tempat tidur 5.843 unit dengan penyerapan tenaga kerja sebanyak 3.583 orang.

Perhotelan telah menyebabkan perubahan yang begitu cepat didalam bisnis, yang menuntut organisasi untuk lebih mampu beradaptasi, mampu menentukan arah dengan cepat dan memusatkan perhatiannya pada pelanggan. Pada dasarnya perusahaan tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil, tetapi lebih penting lagi, perusahaan mengharapkan karyawannya mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kinerja yang optimal. Hal ini disebabkan karena keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan akan ditentukan oleh faktor manusia dan karyawan dalam mencapai tujuannya.

Motivasi diperlukan dalam sumber daya manusia. Motivasi kerja merupakan dorongan kerja yang timbul pada diri seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan atau kegiatan tertentu, sehingga motivasi mempunyai peranan penting dalam organisasi. (Suwardi dan Joko Utomo, 2011)

Motivasi kerja yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi karena pegawai akan melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya atas dasar

kesadaran. Berarti dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar. Dalam hal ini tugas manajer adalah membuat lingkungan yang baik sedemikian rupa sehingga karyawan dalam organisasi termotivasi dengan sendirinya. Setelah karyawan merasa memiliki motivasi kerja yang tinggi dan nyaman dengan kondisi kerja dalam perusahaan, maka karyawan akan memberikan ikatan atau timbal balik kepada perusahaan berupa komitmen untuk bekerja lebih baik.

Menurut Sartika (2008) budaya organisasi merupakan integrasi dari nilai-nilai yang diyakini dapat menghasilkan organisasi yang efektif dan tercermin dari perilaku pengurus dan karyawannya. Oleh karena itu motivasi karyawan dapat dibentuk melalui budaya organisasi dalam berperilaku dan bekerja. Budaya organisasi mampu mengarahkan anggotanya, sehingga mempunyai motivasi tinggi dalam bekerja sehingga berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Selain motivasi, budaya organisasi, komitmen organisasi juga penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Komitmen organisasi ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi, begitu juga adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi (Sawitri, 2011). Komitmen organisasi menampakkan loyalitas pekerja terhadap organisasinya sehingga bila seorang pegawai memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka akan

berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut.

Komitmen karyawan terhadap organisasi atau perusahaan sangat diperlukan karena sebagai salah satu indikator kinerja karyawan. Karyawan dengan komitmen yang tinggi diharapkan akan mampu memperlihatkan kinerja yang optimal. Komitmen yang dilakukan oleh karyawan terhadap organisasi atau perusahaan adalah sebuah bentuk refleksi perasaan seseorang terhadap perusahaannya, pengakuan tentang harga yang harus dibayar bila meninggalkan perusahaan dan tanggung jawab moral untuk tetap berada dalam perusahaan.

Komitmen organisasi adalah keterikatan karyawan terhadap organisasi tempat bekerja dikenal dengan istilah (Teresia dan Suyasa, 2008). Komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan ditunjukkan dengan kemauan karyawan, kesetiaan dan kebanggaan karyawan terhadap organisasi (Luthans, 2006).

Perusahaan membutuhkan komitmen timbal balik antara organisasi dengan karyawan agar dapat secara bersama-sama dalam mewujudkan tujuan dan keinginan perusahaan. Pengelolaan karyawan yang baik tentunya akan menumbuhkan komitmen organisasional karyawan yang baik pula. Meningkatnya komitmen organisasional karyawan yang tinggi dapat terjadi apabila karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang baik di dalam perusahaan, salah satu cara agar karyawan dapat memiliki kepuasan kerja terhadap perusahaan bisa dengan pemberian motivasi kepada karyawannya, dengan begitu karyawan akan merasa betah dan merasa nyaman bekerja di dalam perusahaan.

Hotel Furaya merupakan salah satu hotel bintang tiga dengan jumlah kamar terbanyak yaitu 224 kamar hotel, dengan jumlah karyawan terbesar di Pekanbaru yaitu 149 karyawan. Melihat banyaknya karyawan yang keluar masuk pada hotel tersebut, maka komitmen organisasi sangat penting dimiliki bagi setiap karyawan, karena dengan adanya komitmen yang tinggi maka anggota organisasi akan lebih giat dalam menjalankan tugas yang diberikan kepada mereka. Bahkan dewasa ini banyak perusahaan yang memasukkan unsur komitmen sebagai syarat memegang suatu jabatan atau posisi pekerjaan tertentu pada lowongan pekerjaan yang ditawarkan. Dengan adanya komitmen pada diri anggota organisasi dalam hal ini adalah karyawan pada perusahaan, diharapkan anggota organisasi tersebut akan lebih bertanggung jawab dalam mengemban amanah yang diberikan oleh perusahaannya.

Komitmen organisasional menjadi penting, khususnya bagi perusahaan baru, untuk menghindari *turn over* karyawan mengingat biaya yang dikeluarkan perusahaan untuk merekrut karyawan tidaklah murah. Perusahaan melakukan pelatihan terhadap karyawan yang diterima untuk bekerja dan melakukan pengawasan rutin agar tercipta SDM yang berkualitas.

Oleh karena itu, perusahaan harus meningkatkan komitmen organisasional karyawan melalui motivasi serta budaya organisasi yang tepat pada setiap karyawannya. Untuk itu diperlukan penelitian yang berjudul

“PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA

KARYAWAN HOTEL FURAYA PEKANBARU”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan, maka dapat di rumuskan permasalahan penelitian yaitu bagaimana pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan hotel Furaya Pekanbaru ?

Tujuan Penelitian

Untuk menjawab dan menganalisis masalah maka dalam penelitian ini yang menjadi tujuan penelitian adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi pada Hotel Furaya Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis budaya organisasi pada Hotel Furaya Pekanbaru.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis komitmen organisasi pada Hotel Furaya Pekanbaru.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi pada Hotel Furaya Pekanbaru.
- e. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada Hotel Furaya Pekanbaru

Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada Hotel Furaya Pekanbaru

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

- a. Secara Akademis

Penelitian untuk syarat dan memenuhi jenjang studi akhir yang sifatnya dalam penelitian ilmiah dan berguna untuk mengaktualisasikan ilmu yang pernah di dapat selama di bangku perkuliahan.

- b. Manfaat Praktis

Secara Praktis hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan masukan dan sumbangan pemikiran bagi pimpinan dan karyawan Hotel Furaya Pekanbaru.

- c. Secara Teoritis

Secara Teoritis hasil penelitian ini digunakan untuk mengembangkan dan memperkaya pengetahuan serta wawasan penulis tentang motivasi dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.

Kerangka Teori

1. Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yang berarti bergerak atau menggerakkan. Motivasi diartikan juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat. Karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu.

Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang karyawan untuk bekerja. Motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi (Robbins, 2011).

Menurut Hasibuan (2012), motivasi berasal dari kata latin “Movere” yang berarti “dorongan atau daya penggerak” Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong pelaku seseorang (Sutrisno, 2011: 109).

Ada tiga elemen kunci dalam motivasi yaitu upaya, tujuan organisasi dan kebutuhan. Upaya merupakan ukuran intensitas. Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi. Kebutuhan adalah kondisi internal yang menimbulkan dorongan, dimana kebutuhan yang tidak terpuaskan akan menimbulkan tegangan yang merangsang dorongan dari dalam diri individu.

Dorongan ini menimbulkan perilaku pencarian untuk menemukan tujuan tertentu. Apabila ternyata terjadi pemenuhan kebutuhan, maka akan terjadi pengurangan tegangan. Pada dasarnya, karyawan yang termotivasi berada dalam kondisi tegang dan berupaya mengurangi ketegangan dengan mengeluarkan upaya.

2. Budaya Organisasi

Budaya hakikatnya merupakan proses integrasi dari suatu perilaku manusia yang mencakup pikiran, ucapan dan perbuatan dengan proses pembelajaran. Dalam kehidupannya manusia dipengaruhi oleh budaya

dimana mereka berada. Hal yang sama akan terjadi di suatu organisasi atau perusahaan, bauran dari segala nilai, keyakinan dan perilaku dari setiap anggota organisasi akan membentuk budaya organisasi.

Pengertian budaya organisasi menurut Robbins dalam Wibowo (2013: 37) adalah sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkatan bagaimana para karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun menurut Mangkunegara (2011:113) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integritas internal. Sedangkan Stoner dan Gilbert (2012:54) menjelaskan bahwa budaya organisasi didefinisikan sebagai norma, nilai, dan pemahaman yang dimiliki bersama (budaya) dari anggota beberapa organisasi yang mendukung pengendalian yang ketat dipuncak.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem pengendali dan arah dalam membentuk sikap, perilaku serta norma-norma dan nilai-nilai dari para anggota di dalam suatu organisasi yang memiliki sifat unik dan sebagai pembeda dari organisasi yang lainnya.

3. Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi ialah sikap pegawai yang tertarik dengan tujuan, nilai dan sasaran organisasi yang ditunjukkan dengan adanya penerimaan individu atas nilai dan tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk berhubungan dengan organisasi kesediaan bekerja keras

sehingga membuat individu betah dan tetap ingin bertahan di organisasi tersebut demi mencapai tujuan dan kelangsungan organisasi.

Komitmen sering dikaitkan dengan keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Allen dan Meyer (2013:169) mendefinisikan komitmen organisasi adalah sebuah konsep yang memiliki tiga dimensi, yaitu komitmen afektif, berkelanjutan dan normatif.

Kemudian menurut Robbin and Judge (2011:367) mengatakan bahwa komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Sedangkan menurut Khaerul Umam (2010:259) mengemukakan bahwa komitmen organisasi memiliki arti penerimaan yang kuat dalam diri individu terdapat tujuan dan nilai-nilai organisasi, sehingga individu tersebut akan berkarya serta memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan di organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli di atas, dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi merupakan rasa kepercayaan akan nilai-nilai organisasi, serta kesetiaan terhadap organisasi untuk berkarya dan memiliki keinginan yang kuat untuk bertahana di organisasi.

4. Hipotesis

Berdasarkan hubungan konsep yaitu kerangka berpikir maka dapat

diajukan hipotesis pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

H1 : Motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan di Hotel Furaya Pekanbaru.

H2 : Budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan di Hotel Furaya Pekanbaru

H3 : Motivasi dan Budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan di Hotel Furaya Pekanbaru.

5. Skala Pengukuran

Pada penelitian ini menggunakan skala likert. Dengan skala likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item – item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan, Sugiyono (2017 : 93). Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata – kata. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban setiap item diberi skor.

Metode Penelitian

a. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Hotel Furaya yang beralamat di Jl. Jendral Sudirman No. 72-74 Kota Pekanbaru, Riau.

b. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan hotel Furaya yang berjumlah 149 orang.

c. Sampel

Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah dengan cara teknik *accidental sampling*. *Accidental sampling* yaitu pengambilan sampel secara aksidental (*accidental*) dengan mengambil kasus atau responden yang kebetulan ada atau tersedia di suatu tempat sesuai dengan konteks penelitian. Sampel di penelitian ini sebanyak 60 orang .

d. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data melalui angket atau daftar pernyataan yang diajukan kepada setiap responden yang terpilih. Informasi yang dibutuhkan telah terlebih dahulu ditetapkan oleh peneliti.

e. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

f. Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan deskriptif kuantitatif.

g. Uji Instrument Data

Yang dilakukan pertama yaitu uji validitas yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Selanjutnya uji reliabilitas dimana suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, Ghazali (2006 : 41). Uji Asumsi Klasik yang terdiri dari uji multikolonieritas, uji autokorelasi, heterokedastisitas, dan uji normalitas.

Analisis regresi linier berganda yang dilakukan karena ada 2 variabel

independen pada penelitian ini. Uji hipotesis yang terdiri dari uji t untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Selanjutnya uji F untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Dan uji koefisien determinasi yang digunakan untuk mengetahui sumbangan variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Penelitian

Karakteristik responden dalam penelitian ini dilihat dari jenis kelamin lebih didominasi oleh perempuan, untuk umur responden didominasi oleh responden yang berumur 21-25 tahun, kemudian untuk tingkat pendidikan didominasi responden yang tamat SMA/Sederajat, dan selanjutnya untuk lama bekerja didominasi dengan usia 3-4 tahun.

Setelah pengujian validitas maka terlihat bahwa semua instrument yang digunakan pada penelitian ini valid, selanjutnya pengujian reliabilitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa jawaban responden atas pernyataan dari semua variabel yang digunakan adalah reliabel (dapat dipercaya).

Setelah dilakukan uji asumsi klasik maka dapat disimpulkan bahwa instrument yang digunakan ini memenuhi semua syarat uji asumsi klasik.

Persamaan regresi dari hasil perhitungan statistik didapat sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 2,847 + 0,464x_1 + 0,5936x_2 + e$$

Persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan pada

penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Nilai $a = 2,847$ merupakan nilai konstanta apabila seluruh variabel bebas dianggap nol, maka nilai komitmen organisasi karyawan Hotel Furaya Pekanbaru adalah 2,847.
- b. Nilai $b_1 = 0,464$ merupakan koefisien regresi untuk variabel motivasi, menunjukkan apabila variabel motivasi ditingkatkan maka akan terjadi peningkatan pada komitmen organisasi sebesar 0,464 satuan. Koefisien bersifat positif artinya terdapat hubungan positif antara variabel motivasi dengan komitmen organisasi karyawan Hotel Furaya Pekanbaru.
- c. Nilai $b_2 = 0,593$ merupakan koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi, menunjukkan apabila variabel budaya organisasi ditingkatkan maka akan terjadi peningkatan pada komitmen organisasi karyawan sebesar 0,593 satuan. Koefisien bersifat positif artinya terdapat hubungan positif antara variabel budaya organisasi dengan komitmen organisasi karyawan Hotel Furaya Pekanbaru.

Hasil uji t pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel motivasi dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,215 > 2,007$ dengan tingkat signifikan $< 0,05$ atau $0,000 < 0,05$. Dengan demikian variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan Hotel Furaya Pekanbaru. Artinya bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Semakin tinggi motivasi maka komitmen organisasi semakin meningkat, begitu sebaliknya.

2. Variabel budaya organisasi dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $7,591 > 2,007$ dengan tingkat signifikan $< 0,05$ atau $0,000 < 0,05$. Dengan demikian variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan Hotel Furaya Pekanbaru. Artinya bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Semakin tinggi budaya organisasi maka komitmen organisasi semakin meningkat, begitu sebaliknya.
3. Hasil uji F diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $86,438 > 3,178$ dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ atau $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan variabel motivasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan Hotel Furaya Pekanbaru. Artinya bahwa motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Semakin tinggi motivasi dan budaya organisasi maka komitmen organisasi semakin meningkat, begitu sebaliknya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anik Hermaningsih (2016) yang berjudul pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasional pada PT. Bank Central Asia Tbk KCU Tangerang.

Berdasarkan perhitungan nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,776. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi, Budaya Organisasi berpengaruh sebesar 77,6% komitmen organisasi karyawan Hotel Furaya Pekanbaru. Sisanya 22,4% dipengaruhi oleh faktor lain

yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

b. Pembahasan

1. Motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan Hotel Furaya Pekanbaru.

Motivasi dengan koefisien regresi sebesar 0,464 menunjukkan bahwa Variabel motivasi dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,215 > 2,007$ dengan tingkat signifikan $< 0,05$ atau $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan Hotel Furaya Pekanbaru.

Skor dimensi nilai terendah terdapat pada dimensi Faktor Eksternal dengan rata-rata 3,72. Sedangkan poin indikator nilai tertinggi terdapat pada dimensi Faktor internal dengan rata-rata 3,81. Sedangkan indeks rata-rata pada variabel motivasi adalah sebesar 3,77 yang berarti tanggapan responden yang dalam hal ini adalah karyawan Hotel Furaya Pekanbaru terhadap variabel motivasi terletak pada posisi sangat tinggi. Hal tersebut menunjukkan variabel motivasi harus mendapatkan perhatian dari pihak manajemen Hotel Furaya Pekanbaru.

2. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Hotel Furaya Pekanbaru.

Untuk variabel budaya organisasi dengan koefisien regresi sebesar 0,593 menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $7,591 > 2,007$ dengan tingkat signifikan $< 0,05$ atau $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan Hotel Furaya Pekanbaru. Pada variabel budaya organisasi menunjukkan bahwa rata-rata skornya sebesar 3,51.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi yang mana penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Anas Maruf (2016) dengan judul Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan waroeng spesial sambal Yogyakarta yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasi.

Seperti yang diungkapkan Robbin (2008) bahwa salah satu hasil yang spesifik dari budaya organisasi yang kuat adalah menurunnya tingkat perputaran karyawan, keharmonisan tujuan yang tercapai antara karyawan dan organisasi melalui budaya organisasi akan membangun suatu komitmen organisasi dalam diri karyawan. Pernyataan tersebut menguatkan kontribusi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

3. Motivasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan Hotel Furaya Pekanbaru.

Berdasarkan hasil analisis data uji F yang diperoleh dari responden karyawan Hotel Furaya Pekanbaru menunjukkan bahwa motivasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan Hotel Furaya Pekanbaru dapat ditunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $86,438 > 3,178$ Sehingga dapat disimpulkan motivasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan Hotel Furaya Pekanbaru.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi menjadi pendorong untuk melaksanakan kegiatan guna mendapatkan hasil yang baik. Jika karyawan mempunyai motivasi kerja yang tinggi, maka dapat dipastikan bahwa karyawan tersebut mempunyai kinerja yang tinggi pula. Jika sebaliknya motivasi kerja yang rendah dapat dipastikan kinerja karyawan tersebut rendah pula, karena motivasi yang kurang dari lingkungan perusahaan tidak mendukung untuk menghasilkan suatu hasil yang maksimal.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi dalam perusahaan akan mempengaruhi komitmen organisasi karyawan. Dalam perusahaan implementasi budaya organisasi dirupakan dalam bentuk perilaku, perilaku karyawan yang sesuai dengan budaya organisasi. Hal tersebut akan memberikan efek pada peningkatan kinerja karyawan, karena budaya organisasi yang ditetapkan oleh perusahaan demi untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada Hotel Furaya Pekanbaru yang ditandai dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas, sehingga dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi karyawan Hotel Furaya Pekanbaru dinilai baik, ini dapat dilihat dari dua dimensi yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Dimensi faktor internal mendapatkan skor tertinggi dari tanggapan karyawan, dan dimensi faktor eksternal mendapatkan skor terendah.
2. Budaya Organisasi karyawan Hotel Furaya Pekanbaru dinilai baik, ini dapat dilihat dari tujuh dimensi yaitu, dimensi inovasi dan mengambil risiko, dimensi perhatian pada rincian, dimensi orientasi hasil, dimensi orientasi pada manusia, dimensi pada tim, dimensi agresifitas, dimensi stabilitas. Dimensi inovasi dan pengambilan risiko mendapatkan skor tertinggi dari tanggapan karyawan, dan dimensi perhatian pada rincian mendapatkan skor terendah.
3. Komitmen Organisasi karyawan Hotel Furaya Pekanbaru dinilai baik. Ini dapat dilihat dari tiga dimensi yaitu. Dimensi *affective commitment*, dimensi *continuance commitment* dan dimensi *normative commitment*. Dimensi *continuance commitment* skor tertinggi dari tanggapan karyawan, dan dimensi *normative commitment* mendapatkan skor terendah.

4. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Maka keputusan hipotesis diterima, semakin tinggi motivasi maka semakin baik komitmen organisasi karyawan Hotel Furaya Pekanbaru. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Maria Anggela (2013), muhammad Anas Maruf (2016), dan Anik Hermaningsih (2016) yang juga menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian ini.
5. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Maka keputusan hipotesis diterima, semakin tinggi budaya organisasi maka semakin baik komitmen organisasi karyawan Hotel Furaya Pekanbaru. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Maria Anggela (2013), muhammad Anas Maruf (2016), dan Anik Hermaningsih (2016) yang juga menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian ini.
6. Motivasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan Hotel Furaya Pekanbaru. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi dan budaya organisasi maka akan semakin meningkatkan keinginan karyawan untuk semakin berkomitmen pada organisasi tersebut, dan begitu pula sebaliknya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan, maka penulis akan mengemukakan saran-saran sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi Hotel Furaya Pekanbaru dimasa

yang akan datang. Adapun saran dari penulis adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada Hotel Furaya Pekanbaru dapat lebih meningkatkan motivasi kepada karyawannya, khususnya dilihat dari faktor eksternal. Hal ini dapat dilakukan dengan adanya kondisi lingkungan kerja yang nyaman misalnya fasilitas dan ruangan kerja yang lengkap dan nyaman, adanya kompensasi yang diberikan kepada karyawan, pemberian jaminan pada pekerjaan dan pembagian tanggung jawab didalam pekerjaan. Dengan memperhatikan hal-hal ini diharapkan kepada Hotel Furaya Pekanbaru dapat meningkatkan komitmen organisasi melalui motivasi
2. Diharapkan kepada Hotel Furaya Pekanbaru dapat meningkatkan budaya organisasi karyawannya. Khususnya dilihat dari perhatian pada rincian. Hal ini dapat dilakukan dengan cara pemberian kesempatan karyawan untuk berinovasi, mendukung setiap inovasi pekerjaan yang dilaksanakan karyawan, dan meningkatkan kesiapan terhadap kemungkinan risiko- risiko yang muncul dalam pekerjaan. Dengan memperhatikan hal-hal ini diharapkan kepada Hotel Furaya Pekanbaru dapat meningkatkan komitmen organisasi melalui budaya organisasi.
3. Komitmen organisasi pada Hotel Furaya Pekanbaru juga perlu diperhatikan lagi. Khususnya dilihat dari komitmen normatif. Hal ini dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kesetiaan karyawan terhadap organisasi, meningkatkan kebahagiaan

- karyawan dalam bekerja, dan menjadikan karyawan bangga bekerja pada organisasi. Dengan hal ini diharapkan tujuan dari Hotel Furaya Pekanbaru dapat tercapai secara maksimal.
4. Dengan adanya pengaruh yang signifikan motivasi terhadap komitmen organisasi, maka diharapkan Hotel Furaya Pekanbaru harus memperhatikan dan meningkatkan kondisi lingkungan kerja yang nyaman, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pada pekerjaan dan status juga tanggung jawab dalam didalam pekerjaan agar dapat meningkatkan komitmen organisasi.
 5. Dengan adanya pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi, maka diharapkan Hotel Furaya Pekanbaru harus memperhatikan dan meningkatkan budaya organisasi dari segi adanya kesempatan untuk berinovasi, inovasi mendukung pekerjaan, kesiapan terhadap kemungkinan risiko pekerjaan, dan berani dalam mengambil risiko agar dapat meningkatkan komitmen organisasi.
 6. Dengan adanya pengaruh signifikan motivasi dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi Hotel Furaya Pekanbaru, maka harus lebih meningkatkan motivasi dan budaya organisasi agar *komitmen* organisasi karyawan dapat meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad Sanusi dan Solary Sutikno, 2009, *Kepemimpinan*

Sekarang dan Masa Depan, Cetakan Pertama, Pnospeet, Bandung.

Agung, A.M., Lilik., 2007. *Dari Budaya Perusahaan ke Budaya Kerja*, dalam buku *Corporate Culture, Challenge to Excellence*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

Allen and Meyer. 2013. *The Measurement and Antecedents of Affective*,

Arikunto, Suharsimi, 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jogyakarta.

Contintinuance and Normative Commitment to Organitazion. PT Elex Media Komputindo, Jakarta.

Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenanda Media Group.

Fahmi Irham. 2010. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Alfabeta, cv. Bandung.

Gering Supriyadi dan Tri Guno, 2006, *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah, Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia*, Jakarta

Hasibuan, S.P. Malayu, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Edisi Keempat. Semarang : Badan Penerbit – Universitas Diponegoro.

_____, 2012, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara

- Humala, Roziq. 2014. *Kepemimpinan Transformasional Dengan Komitmen Organisasi Karyawan*. Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang. Malang.
- Kartono, Kartini. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?*. Edisi Pertama. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Khaerul Umam, 2010. *Perilaku Organisasi*. Cetakan 1. CV Pustaka Setia. Bandung.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi 10*. Alih Bahasa: Vivin Andhika. Andi Offset. Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Bandung* : PT. Remaja Rosda Karya
- Mondiani, Tria. 2014, Pengaruh kepemimpinan transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UPJ Semarang, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 1, No 1
- Nurdiansyah, Reza. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia. Surabaya
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy. 2011. *Kepemimpinan dan Perilaku organisasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2013. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Suwardi & Utomo, J. 2011. Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai (studi pada pegawai setda Kabupaten Pati). *Jurnal Analisis Manajemen*, Fakultas Ekonomi Universitas Muria Kudus. Kudus.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung
- Tania, Anastasia. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT Dai Knife di Surabaya. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra. Surabaya.
- Teresia dan Suyasa. 2008. Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Call Centre di PT. X. *Phronesis Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi*, Vol. 10, No.2, Hal.154-169
- Tjitra, H., 2007. "Mencapai Sukses Permanen Melalui Budaya Organisasi", di dalam buku *Corporate Culture, Challenge to Excellence*, editor: Moeljono, D., Jakarta: Elex Media Komputindo
- Uma Sekaran, 2006, *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Edisi 4, Buku 1, Jakarta: Salemba Empat.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers

Wirawan. 2013. Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Yukl, Gary. 2010. Kepemimpinan Dalam Organisasi Edisi Kelima. Alih Bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: PT. Indeks