

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN TJOKRO HOTEL
PEKANBARU**

Oleh : Seriopa Haloho

Pembimbing: Seno Andri

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

Tjokro Pekanbaru Hotel is a company engaged in hospitality services that aims to improve and maximize achievement in its business. For this reason, in order to face competition that is quite difficult, companies must pay attention to work motivation and employee organizational climate in order to create high organizational commitment. But in the company there are still employees who have low commitment, such as the phenomenon of the existence of employees who lack full responsibility for work. For this reason, a study was conducted on how the influence of work motivation and organizational climate on organizational commitment at Tjokro Pekanbaru Hotel. This study aims to analyze work motivation and organizational climate and its effect on organizational commitment to employees of Tjokro Pekanbaru Hotels. Work Motivation as a variable (X1), Organizational Climate as a variable (X2), and Organizational Commitment as a variable (Y). The method in this study is descriptive and quantitative using the SPSS 23 program, 43 samples were used by census methods and data collection techniques through questionnaires. The results of the analysis used the validity test, reliability test, simple linear regression test, determination coefficient test (R²), multiple linear regression test, t test and F test From the results of data analysis it is known that work motivation has a significant effect on organizational commitment to employees of Tjokro Pekanbaru Hotels, organizational climate has a significant effect on organizational commitment to employees of Tjokro Pekanbaru Hotels, and work motivation and organizational climate have a significant effect on organizational commitment to employees of Tjokro Pekanbaru Hotels.

Keywords: Work Motivation, Organizational Climate, and Organizational Commitment

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Di era keterbukaan dan globalisasi saat ini yang semakin berkembang, perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif dalam menghadapi persaingan. Salah satu faktor penting dalam mencapai keberhasilan suatu perusahaan adalah sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan. Agar suatu organisasi dapat berkembang, setiap organisasi haruslah memperhatikan dan memberdayakan sumber daya manusia yang dimilikinya dengan baik. Salah satunya perusahaan yang memiliki karyawan terampil dan memiliki potensi besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan dengan baik. (Edy, Sutrisno.2009)

Suatu perusahaan tidak akan bergerak tanpa adanya karyawan, serta perusahaan tidak akan produktif ketika karyawan tidak memiliki komitmen yang tinggi. Oleh karena itu, tenaga kerja yang profesional dan yang memiliki komitmen yang tinggi sangat diperlukan. Dimana karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi akan berperilaku berbeda di tempat kerja dibandingkan karyawan yang tidak memiliki komitmen. Seseorang yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasinya ditunjukkan dengan memberikan usaha yang besar secara sukarela bagi kemajuan organisasi. Komitmen organisasi adalah keterlibatan dan kuatnya pengenalan seseorang dalam suatu organisasi tertentu (Porter dkk dalam Darmawan, 2013). Mereka yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjuksn keterlibatan yang tinggi yang diwujudkan dalam bentuk sikap dan perilaku. (Allen dan Meyer, 1990) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi salah satunya motivasi kerja.

Motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya

produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingnsn perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Gitosudarmo (dalam Sutrisno, 2009)

Tercapainya efektivitas organisasi dan eksistensi komitmen organisasi dalam perusahaan dipengaruhi juga oleh iklim organisasi. Iklim organisasi merupakan lingkungan internal organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik serta kebijakan sumber daya manusia yang diterima oleh anggota organisasi (Luthans, 2006). Dibutuhkan iklim organisasi yang kondusif untuk menunjang pelaksanaan tugas karyawan. Serta diharapkan iklim organisasi yang kondusif mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, terhadap rekan sekerja dalam kelompok kerja, maupun organisasi secara umum.

Saat ini perkembangan bisnis hotel semakin meningkat serta menunjukkan situasi bisnis yang sangat kompetitif setiap tahunnya. Salah satu kota yang memiliki tingkat perkembangan bisnis hotel yang meningkat adalah di Pekanbaru. Dimana saat ini dengan banyaknya hotel di Pekanbaru menimbulkan persaingan yang kompetitif. Salah satunya Tjokro Hotel Pekanbaru yang telah berdiri dari tahun 2013. Saat ini Tjokro Hotel berstatus sebagai Hotel Bintang Tiga di Pekanbaru. Sebagai hotel berbintang, dengan ketatnya persaingan didunia bisnis perhotelan maka diperlukan komitmen yang tinggi untuk menghadapi berbagai persoalan yang ada. Pengelolaan ini memerlukan komitmen yang lebih baik

guna dapat bersaing menghadapi dunia pasar serta para kompetitornya.

Untuk itu Tjokro Hotel Pekanbaru dalam meningkatkan komitmen setiap karyawan, pemimpin mendorong dan memberikan motivasi dengan memberikan bonus maupun intensif bagi karyawan yang memiliki prestasi serta memberikan penghargaan bagi karyawan yang bekerja dengan baik. Selain menciptakan motivasi kerja yang baik ada pula faktor lain yang harus diperhatikan oleh perusahaan yaitu iklim organisasi serta kenyamanan karyawan dalam bekerja diperusahaan. Dimana perusahaan telah menjalin hubungan antar karyawan dengan atasan dengan baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab serta memberikan arahan serta dukungan kepada karyawan, pembayaran gaji dan upah yang sesuai serta memiliki fasilitas yang baik serta menjalin erat kekeluargaannya didalam perusahaan.

Dari motivasi kerja dan iklim organisasi yang telah diberikan perusahaan kepada karyawan masih adanya ditemukan pelanggaran-pelanggaran ditunjukkan dengan jumlah absensi karyawan serta LTO karyawan di Tjokro Hotel Pekanbaru. Dimana seharusnya karyawan yang memiliki komitmen dan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap perusahaan tentu akan menyumbangkan kemampuan mereka, berjerih payah, berkorban untuk memihak perusahaan dan memelihara keanggotaannya dengan perusahaan. Akan tetapi komitmen organisasi di dalam Tjokro Hotel masih belum baik. Diliat dari masih ada beberapa karyawan yang absen tanpa keterangan serta masih ada beberapa karyawan terlambat masuk jam kerja

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian lebih lanjut dan berkeinginan mengetahui lebih jelas mengenai **“Pengaruh**

Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Tjokro Hotel Pekanbaru”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian yaitu **“Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Tjokro Hotel Pekanbaru?”**

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui motivasi kerja pada Tjokro Hotel Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui iklim organisasi pada Tjokro Hotel Pekanbaru
- c. Untuk mengetahui komitmen organisasi pada Tjokro Hotel Pekanbaru
- d. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada Karyawan Tjokro Hotel Pekanbaru
- e. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasi pada Karyawan Tjokro Hotel Pekanbaru
- f. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasi pada Karyawan Tjokro Hotel Pekanbaru.

Manfaat Penelitian

Sedangkan hasil dari penelitian ini diharapkan berguna dan bermanfaat antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti
dengan pemahaman dari tujuan di atas, peneliti akan mengetahui dan memahami bagaimana pengaruh motivasi kerja dan iklim

organisasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan Tjokro Hotel Pekanbaru

2. Bagi Tjokro Hotel Pekanbaru dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi, berkaitan dengan kajian yang peneliti sampaikan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini akan memberikan manfaat sebagai bahan untuk menambah pengetahuan maupun perbandingan dalam membuat penelitian selanjutnya dengan topik yang berkaitan dengan motivasi kerja, iklim organisasi, komitmen organisasi.

Kerangka teori

1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah segala sesuatu yang mendorong seorang karyawan melaksanakan tugas-tugasnya guna mencapai tujuan yang diinginkan (David McClelland dalam Darmawan, 2013). Dalam memotivasi dilakukan oleh Pimpinan, setiap pemimpin pasti mengalami kesulitan dalam memotivasi seperti untuk mengetahui kebutuhan (*needs*) dan keinginan (*wants*) yang diperlukan bawahan dari hasil pekerjaan itu.

Dalam memotivasi pimpinan hanya berdasarkan perkiraan- perkiraan, Manajer dalam hal ini harus menyadari, bahwa orang akan mau bekerja keras dengan harapan, ia akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginannya dari hasil pekerjaannya. Motivasi manusia dipandang juga sebagai hierarki dari lima kebutuhan, yang merentang dari kebutuhan paling dasar kebutuhan fisiologis sampai ke kebutuhan paling tinggi yakni aktualisasi diri (Maslow dalam Edy Sutrisno, 2009).

Stephen P. Robbins & Timoty A. Judge (2015) mengatakan motivasi

sebagai suatu proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan. (Edy Sutrisno, 2009)

Dimensi motivasi kerja menurut McClelland (Darmawan, 2013)) beberapa indikator – indikator motivasi yakni :

- a. Kebutuhan terhadap prestasi. Maksudnya, kebutuhan anggota-anggota organisasi untuk bekerja dengan baik dan berprestasi di organisasi. Kebutuhan ini berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.
- b. Kebutuhan terhadap kekuasaan. Artinya, kebutuhan anggota organisasi untuk mendapatkan kekuasaan dan mendapat penghargaan orang lain
- c. Kebutuhan terhadap afiliasi. Maksudnya, kebutuhan anggota organisasi untuk bekerja sama dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.

2. Iklim Organisasi

Tagiuri dan Litwin (dalam Wirawan 2007) yang mengatakan iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relative terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Iklim organisasi adalah lingkungan manusia dimana pegawai organisasi itu melakukan pekerjaan mereka (Keith Davis dan Jhon W.

Newstrom, 1985). Menurut batasan ini dapat mengacu pada lingkungan suatu departemen, unit perusahaan, atau suatu organisasi secara keseluruhan. Jika masing-masing organisasi memiliki budaya, tradisi dan metode tersendiri yang secara keseluruhan menciptakan iklimnya, maka akan ditemukan ada organisasi yang efektif, dan ada yang tidak efektif. Ada organisasi yang cukup manusiawi, adapula yang otoriter, lemah dan longgar, tidak disiplin. Jadi iklim dapat berada disalah satu tempat pada kontinum bergerak dari yang menyenangkan ke yang netral sampai ke yang tidak menyenangkan. Namun demikian, baik pimpinan maupun karyawan pada dasarnya menginginkan iklim yang kondusif dan menyenangkan.

Robert Stringer (dalam Wirawan, 2007) mengemukakan bahwa terdapat lima faktor yang mempengaruhi terjadinya iklim suatu organisasi, yaitu lingkungan eksternal, strategi, praktik kepemimpinan, pengaturan organisasi, dan sejarah organisasi. Masing-masing faktor ini sangat menentukan, oleh karena itu orang yang ingin mengubah iklim suatu organisasi harus mengevaluasi masing-masing faktor tersebut.

Dimensi iklim organisasi menurut Robert stringer (dalam Wirawan, 2007) yaitu:

a. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merefleksikan perasaan dalam organisasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi. Struktur tinggi jika anggota organisasi merasa pekerjaan mereka didefenisikan secara baik. Struktur rendah jika mereka merasa tidak ada kejelasan mengenai siapa yang melakukan tugas dan mempunyai kewenangan mengambil keputusan

b. Standar- Standar

Standar-standar dalam suatu organisasi mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Standar-standar tinggi artinya anggota organisasi selalu berupaya mencari jalan untuk meningkatkan kinerja. Standar-standar rendah merefleksikan harapan yang lebih rendah untuk kinerja.

c. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi “bos diri sendiri” dan tidak memerlukan keputusannya dilegimitasi oleh anggota organisasi lainnya. Tanggung jawab tinggi menunjukkan bahwa anggota organisasi merasa didorong untuk memecahkan masalahnya sendiri. Tanggung jawab rendah menunjukkan bahwa pengambilan resiko dan percobaan terhadap pendekatan baru tidak diharapkan.

d. Penghargaan

Penghargaan mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik. Penghargaan merupakan ukuran penghargaan dihadapkan dengan kritik dan hukuman atas penyelesaian pekerjaan.

e. Dukungan

Dukungan merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung diantara anggota kelompok kerja. Dukungan tinggi jika anggota organisasi merasa bahwa mereka bagian tim yang berfungsi dengan baik dan merasa memperoleh bantuan dari atasannya, jika mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas. Jika dukungan rendah, anggota

organisasi merasa terisolasi atau tersisih sendiri.

f. **Komitmen**

Komitmen merefleksikan perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan derajat kesetiaan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

3. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi adalah keyakinan yang mengikat pegawai dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas (Mayer dan Allen dalam Luthans, 2006). Selain itu Komitmen organisasi juga dikatakan sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan seorang karyawan terhadap perusahaan nya (Steers dalam sopiah,2008). Dengan demikian komitmen organisasi merupakan kondisi dimana karyawan sangat tertarik terhadap tujuan dan nilai-nilai dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari keanggotaan formal karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

Dimensi Komitmen Organisasi menurut Meyer dan Allen (dalam Luthans, 2006) yaitu :

a. **Komitmen Afektif**

Komitmen afektif merupakan tingkat seberapa jauh seorang karyawan secara emosional terikat, mengenal

dan terlibat didalam suatu organisasi. karyawan yang komitmen organisasinya berdasarkan komitmen afektif yang kuat akan meneruskan bekerja dengan perusahaan karena keinginan mereka sendiri, berdasarkan tingkat identifikasinya dengan perusahaan dan kesediaannya untuk membantu organisasi didalam mencapai tujuan.

b. **Komitmen Kelanjutan**

Komitmen kelanjutan merupakan hasrat yang dimiliki oleh individu dalam organisasi, sehingga individu merasa membutuhkan untuk dihubungkan dengan organisasi. karyawan dengan komitmen keberlangsungan yang kuat akan meneruskan keanggotaan dengan organisasi, karena mereka membutuhkannya. komitmen ini didasarkan persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapi jika ia meninggalkan organisasi.

c. **Komitmen Normatif**

Normatif merupakan perasaan-perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus dia berikan kepada organisasi, dan merujuk kepada tingkat seberapa terikat karyawan dalam sebuah organisasi. Komitmen normatif merupakan suatu perasaan wajib dari individu untuk bertahan dalam organisasi. Karyawan dengan komitmen normative yang kuat akan tetap bergabung dalam organisasi karena mereka merasa sudah cukup untuk hidupnya. Komitmen normative yang berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi bergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki karyawan.

Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

(Allen dan Meyer,1990) menyebutkan bahwa faktor- faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi

salah satunya motivasi kerja. Dikemukakan oleh (Robbin, 2003) motivasi kerja adalah suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan individual dalam usahanya untuk mencapai suatu tujuan. Karena itu, individu dan organisasi bersifat saling berhadapan sehingga harus sesuai panduan faktor- faktor yang sesuai dengan pemuasan kebutuhan. Agar karyawan terdorong untuk memiliki tanggung jawab dan kontribusi dalam perusahaan serta tetap bertahan dalam organisasi.

Hubungan Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Tagiuri dan Litwin (dalam Wirawan 2007) mengatakan iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relative terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Ini berarti iklim organisasi merupakan faktor lingkungan yang dapat membentuk perilaku manusia/karyawan, serta mempunyai peran penting dalam membangkitkan komitmen setiap karyawan agar lebih bertanggung jawab dalam mencapai tujuan perusahaan. Affandi (2002) menemukan iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen karyawan.

Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang bersifat sementara atau dapat dianggap anggapan, pendapat serta asumsi yang mungkin benar atau salah. Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis yang dapat disajikan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Diduga ada pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan Tjokro Hotel Tjokro Pekanbaru.

2. Diduga ada pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan Tjokro Hotel Pekanbaru.
3. Diduga ada pengaruh motivasi kerja Pekanbaru dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan Tjokro Hotel Pekanbaru

Teknik Pengukuran

Penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert (5:4:3:2:1). Menurut Sugiyono (2012) skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Penelitian ini dilakukan dengan cara memberi skor untuk setiap jawaban atas pertanyaan yang diajukan kepada responden, dimana : Skala Likert pada umumnya menggunakan lima skala deskripsi yaitu “sangat baik”, “baik”, “cukup baik”, “tidak baik” dan “sangat tidak baik”.

Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian di Tjokro Hotel Pekanbaru yang terletak di Jl. Sudirman No. 51, Simpang Tiga, Bukit Raya, Tengkreng Utara, kota Pekanbaru Riau

2. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan yang bekerja di Tjokro Hotel Pekanbaru yang berjumlah 43 orang

3. Sampel

Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus, dimana seluruh populasi dijadikan sampel yaitu sejumlah 43 orang. Dimana menurut Arikunto (2002) apabila subjek penelitian kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua.

1. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini data yang penulis gunakan adalah data primer dan data sekunder.

2. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data yang diperoleh dengan menggunakan wawancara dan kuesioner.

3. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah dengan analisis deskriptif dan kuantitatif.

4. Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Menurut Riduwan & Sunarto (2007) uji validitas adalah pernyataan sejauh mana data yang dirangkum pada suatu kuesioner dapat mengukur apa yang ingin diukur dan digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar kuesioner dalam mendefinisikan suatu variabel.

b. Uji Reabilitas

Menurut Riduwan & Sunarto (2007) uji reabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

5. Uji Analisis Data

Uji analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji analisis regresi linear sederhana dan uji analisis regresi linear berganda.

6. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu, pertama Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Yang kedua Uji t digunakan untuk menguji secara parsial atau individu pengaruh dari variabel bebas yang dihasilkan dari persamaan regresi secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel terikat, dan Uji

statistik F digunakan untuk mengetahui variabel independen yaitu motivasi kerja (X_1), iklim organisasi (X_2) berpengaruh secara (simultan) terhadap variabel dependen yaitu komitmen organisasi (Y).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Karakteristik responden dalam penelitian ini dilihat dari jenis kelamin lebih didominasi oleh laki-laki, berdasarkan usia responden didominasi berusia 26- 32 tahun, dan pendidikan terakhir didominasi responden tamatan DIII.

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

Persamaan regresi dari hasil perhitungan statistic didapat sebagai berikut:

$$Y = 4,995 + 0,278X_1 + 0,223X_2$$

Persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) sebesar 4,995. Artinya adalah apabila motivasi kerja dan iklim organisasi diasumsikan nol (0), maka komitmen organisasi adalah sebesar 4,995
- Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_1) sebesar 0,278. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan komitmen karyawan sebesar 0,278.
- Nilai koefisien regresi variabel iklim organisasi (X_2) sebesar 0,223. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan iklim organisasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan

komitmen organisasi karyawan sebesar 0,223.

- d. Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X1) dan iklim organisasi (X2) secara bersama-sama setiap peningkatan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan komitmen organisasi (Y) sebesar 0,501.

Hasil Uji t pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Motivasi kerja terhadap komitmen organisasi

Diketahui $t_{hitung} (4,179) > t_{table} (2,020)$, dengan signifikansi = $(0,00) < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yaitu secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

- b. Iklim organisasi terhadap komitmen organisasi

Diketahui $t_{hitung} (6,471) > t_{table} (2,020)$, dengan signifikansi = $(0,00) < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yaitu secara parsial variabel iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi

Dari hasil pengujian hipotesis uji F hitung menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} 30,014 > F_{tabel} 3,232$ dengan signifikansi $0,00 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel motivasi kerja dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Dari hasil pengujian koefisien determinasi berganda diperoleh R^2 (R Square) sebesar 0,600 atau 60%. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh variabel motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 60% sedangkan sisanya sebesar 40% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

2. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap komitmen

organisasi pada karyawan Tjokro Hotel Pekanbaru. Secara umum penelitian ini menunjukkan. Hasil analisis deskriptif pada variabel independen menunjukkan penilaian dalam kategori baik. Juga, hasil analisis deskriptif pada variabel dependen menunjukkan penilaian pada kategori baik, namun dalam variabel terikat masih ada indikator yang harus ditingkatkan lagi agar lebih baik lagi agar karyawan Tjokro Hotel Pekanbaru lebih memiliki komitmen yang lebih baik lagi. Berikut ini pembahasan dari setiap tujuan penelitian:

- a. Hubungan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan pada variabel motivasi kerja terhadap komitmen organisasi menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja nilai t_{hitung} yaitu sebesar 4,179 dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan koefisien regresi sebesar 0,265. Ini berarti bahwa terbukti motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan pada karyawan Tjokro Hotel Pekanbaru.

Sama halnya dengan penelitian terdahulu oleh Tania dan Susanto dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. DAI KNIFE di Surabaya bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi sehingga hipotesis dapat diterima.

- b. Hubungan iklim organisasi terhadap komitmen organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan pada variabel iklim organisasi terhadap komitmen organisasi menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi nilai t_{hitung} yaitu sebesar 6,471 dengan nilai signifikansi 0,00 lebih kecil dari 0,05 dan koefisien regresi sebesar 0,442. Ini berarti bahwa terbukti iklim organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh

secara signifikan pada karyawan Tjokro Hotel Pekanbaru.

Analisisnya semakin baik iklim organisasi didalam perusahaan maka semakin meningkat komitmen organisasi karyawan. Sama halnya dengan penelitian terdahulu oleh Puspita Sari dengan judul skripsi pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada Perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi sehingga hipotesis dapat diterima.

c. Hubungan motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasi.

Hasil pengujian simultan menunjukkan bahwa motivasi kerja dan iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil analisisnya adalah jika motivasi kerja dan iklim organisasi diterapkan dengan baik maka akan meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan dalam mencapai tujuan hotel. Sama halnya dengan penelitian terdahulu Etty Siswati dengan judul Analisis pengaruh iklim organisasi dan motivasi terhadap komitmen karyawan di PT Mataram sakti Muara Bulian dengan hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasi dan hipotesis diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan Tjokro Hotel Pekanbaru mengenai pengaruh motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasi, selanjutnya dapat diambil kesimpulan dari penelitian ini yaitu:

1. Motivasi Kerja yang ada pada Tjokro Hotel Pekanbaru secara keseluruhan sudah dapat dikatakan baik. Diantara

seluruh Motivasi Kerja yang ada dalam perusahaan yang berada pada kategori relatif rendah adalah kebutuhan terhadap kekuasaan. Ini artinya karyawan tidak termotivasi untuk berkuasa didalam perusahaan dan tidak mencari celah untuk menggunakan wewenang kepada jabatan yang lebih rendah. Itu sebabnya karyawan memiliki dorongan dalam mencapai tujuan hotel dan menjalankan pekerjaan dengan baik.

2. Iklim Organisasi pada Tjokro Hotel Pekanbaru secara keseluruhan sudah berjalan dengan baik. Diantara seluruh iklim organisasi yang ada dalam perusahaan yang berada pada kategori relative rendah adalah komitmen. Ini disebabkan karena belum terciptanya rasa bangga karyawan menjadi bagian dari perusahaan yang mengakibatkan komitmen karyawan yang kurang.
3. Komitmen organisasi pada Tjokro Hotel Pekanbaru secara keseluruhan sudah dapat dikatakan baik. Namun dari ketiga dimensi masih ada yang berada pada kategori skor terendah yaitu pada komitmen berkelanjutan, ini disebabkan karena rendahnya keinginan karyawan untuk tetap bertahan pada pekerjaannya diperusahaan dan kurangnya loyalitas yang ada pada perusahaan.
4. Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi adanya pengaruh signifikan antara variable motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan Tjokro Hotel Pekanbaru, maka keputusan hipotesis penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja dalam perusahaan maka akan lebih meningkatkan komitmen organisasi karyawan.

5. Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap komitmen organisasi, maka keputusannya hipotesis diterima. Penjelasan tersebut dapat diartikan semakin baik iklim organisasi dalam perusahaan maka akan lebih meningkatkan komitmen organisasi karyawan.
6. Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Tjokro Hotel Pekanbaru. Hal ini berarti semakin optimalnya motivasi kerja dan iklim organisasi maka akan semakin meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, selanjutnya penulis memberikan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dan peneliti selanjutnya. Adapun saran-saran dari penulis yaitu sebagai berikut :

- a. Bagi Tjokro Hotel Pekanbaru agar komitmen organisasi karyawan semakin baik maka perlu untuk meningkatkan motivasi kerja dengan cara memberikan dorongan melalui gaya kepemimpinan yang lebih persuasif dalam mendorong karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan kebutuhan dari karyawan seperti memotivasi karyawan untuk semakin berprestasi didalam perusahaan. Sedangkan untuk membuat iklim organisasi yang semakin kondusif, Tjokro Hotel perlu membuat penataan lingkungan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan agar karyawan merasa nyaman, dengan demikian karyawan

akan berkeinginan untuk tetap berada dalam perusahaan dan bersedia memberikan kontribusi yang baik demi tercapainya tujuan organisasi serta semakin memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan.

- b. Bagi Peneliti Selanjutnya:
Bagi Peneliti Selanjutnya, pada peneliti yang akan melakukan penelitian selanjutnya, disarankan untuk mencari dan membaca referensi lain lebih banyak lagi dengan memperluas variabel lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan yang akan diteliti, sehingga hasil penelitian selanjutnya akan semakin baik serta dapat memperoleh ilmu pengetahuan yang baru.

DAFTAR PUSTAKA

Buku;

- Allen, N.J., & Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Brown SP, & Leigh TW. (1996). A New Look at Psychological Climate and Its Relationship to Job Involvement, Effort and Performance. *Journal of applied psychology*, 81, pp:358-368.
- Daft, L. Richard. 2006. *Management*. Edisi 6. Jakarta: Salemba Empat.
- Davis, Keith dan John W, Newsroom. (1985). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : Erlangga

- Didit, Darmawan.2013.*Prinsip – Prinsip Perilaku Organisasi*.Surabaya : Pena Semesta
- Edy, Sutrisno.2009.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta : Prenadamedia Group.
- Henry, Simamora.2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Edisi Ke 3. STIE YKPN. Yogyakarta.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011.*Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh.Yogyakarta : Andi. No.3.pp.253-266
- Luthans, Fred. 2005. *PerilakuOrganisasi*, Edisi Sepuluh, Diterjemahkan oleh: Vivin Andhika Yuwono; Shekar Purwanti; Th. Arie Prabawati; dan Winong Rosari. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Robbins, S.P., 2008, *Perilaku Organisasi*, Jilid 1 , Jakarta :PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins.2003.*Perilaku Organisasi(Edisi Kesepuluh)*. Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan.Jakarta : PT. Macanan Jaya Cemerlang.
- Sondang P. Siagian.2011.*Teori Motivasi dan Aplikasinya*.Jakarta : Rineka Cipta.
- Sopiah. 2008.*Perilaku Organisasi*. Jakarta : Andi Offset.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Stephen P. Robbins .2002.*Prinsip – Prinsip Perilaku Organisasi (Edisi Kelima)*.. Jakarta : Erlangga.
- Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge.2008.Jakarta: Salemba Empat.
- Umar, Husein. 2011. *Metode penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis kedua*. Jakarta: Rajawali pers.
- Wilson,Bangun.2012 . *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi, Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat
- Wirawan, 2008.*Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.

Jurnal;

- Eman.2005. *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi*.Skripsi.Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau Pekanbaru.

- Fikry, (2013).Pengaruh iklim organisasi dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada KSP Nasari Cabang Bandung, Jurnal Mannajemen. Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen
- Dampaknya Pada Kinerja Pegawai. Studi Pada Pegawai DISPERINDAGKOP dan UKM Kota Pontianak
- Nidya, Yetta Tri.2012.*Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan* Studi Pada Karyawan Lapangan SPBU Coco Pertamina MT Haryono.
- Ni Luh Putu Dina Widiarti. 2016. Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali.
- Nurul. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan.* Studi Pada karyawan Bank BRI cabang Kawi Malang.
- Srimaulani. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi.*Studi Kasus Pada Karyawan PT. Kurnia Subur di Rengat.
- Tommy, Julia. 2004. Sikap terhadap Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi.*Jurnal Psikologi*, 2 (1).
- Yessi Mailisa, dkk.2016.*Pengaruh Iklim Organisasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan*