

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA ALPHA HOTEL PEKANBARU**

Oleh : Putri Sundari

Putrisundari0605@gmail.com

Pembimbing: Suryalena

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 research was conducted by Alpha Hotel Pekanbaru located in the street of Imam Munandar (Harapan Raya), Simpang Sudirman No.17, 28282Pekanbaru. This study aims to determine the effect of organizational climate and organizational commitment on employee performance at Alpha Hotel pekanbaru.

In this study the method used was quantitative descriptive with the SPSS program ver. 17 for Windows. The population in this study were all employees at the Alpha Hotel Pekanbaru, which numbered 66 employees. The sample in this study was taken using a sensus method which is 66 employees. Methods of data collection using questionnaires (questionnaire) and free interviews. Hypothesis testing uses multiple linear analysis methods with the results of research namely $Y = 3,646a + 0,404X1 + 1,313X2$

The research that has been done shows the results that respondents respond to organizational climate, organizational commitment in good category. While for the t test that has been done shows that the organizational climate variable and organizational commitment partially have a significant effect on employee performance. And the results of the F test show that simultaneously the organizational climate and organizational commitment. And for the calculation of the coefficient of determination (R²) obtained by the value of R Square of 0.842, on employee performance. This shows that the development of organizational climate and organizational commitment has an effect of 84.2% on employee performance, while the remaining 15.8% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: *Organizational Climate, Organizational Commitment, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Seiring dengan era globalisasi, setiap perusahaan selalu dihadapkan dengan perubahan lingkungan yang dinamis sehingga menuntut perusahaan agar bisa menyesuaikan diri dengan kondisi tersebut. Kondisi tersebut memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan efisien, efektif, dan produktif. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sebagai faktor utama mampu tidaknya perusahaan untuk bersaing secara menguntungkan semakin penting dirasakan.

Keberhasilan suatu organisasi besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan organisasi, menurut Manullang (2005).

Kinerja merupakan kemampuan prestasi kerja seseorang dalam melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab sebagai secara kuantitas dan kualitas merupakan hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karna setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan berbeda dalam mengerjakan tugasnya.

Menurut Robbins (2003), berpendapat bahwa kinerja menghadirkan fungsi dan kemampuan (ability), motivasi (motivation) dan kesempatan (opportunity). Dengan demikian kinerja ditentukan atau di pengaruhi oleh faktor kemampuan, motivasi dan kesempatan. Kinerja bergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Dalam meningkatkan kinerja suatu organisasi perlu merencanakan suatu strategi dan

menciptakan pengelolaan yang baik dan professional.

Berbicara mengenai iklim organisasi yaitu sifat-sifat atau ciri-ciri yang terdapat dalam lingkungan kerja dan timbul terutama disebabkan karena kegiatan organisasi, yang dilakukan secara sadar atau tidak di anggap mempengaruhi tingkah laku individu dikemudian dengan kata lain iklim dapat dipandang sebagai kepribadian organisasi seperti yang dilihat oleh para anggotanya. Iklim organisasi terkait erat dengan proses menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga dapat tercipta hubungan dan kerjasama yang harmonis diantara seluruh anggota organisasi Menurut Mawarni dkk (2012).

Dengan menciptakan iklim kerja yang baik diperusahaan maka akan dapat mendukung suasana kerja yang baik pula dimana hal ini akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi serta dapat membangkitkan semangat kerja karyawan guna mencapai tingkat produktivitasnya. Dari bentuk fisik iklim kerja yang baik meliputi penerangan yang cukup, tempat yang bersih, tersedianya alat-alat pengaman, sirkulasi udara yang baik, suara bising yang dapat ditekan seminimal mungkin, tersedianya fasilitas pendukung lainnya. Dengan adanya fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan, maka hal ini sangat berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan sehingga akan memberikan implikasi yang baik pula bagi perusahaan. Upaya untuk menciptakan iklim organisasi yang kondusif khususnya hubungan kerja antara karyawan yang satu dengan karyawan lain dalam hubungan antara karyawan dengan pimpinan, diarahkan kepada terwujudnya kerjasama kerja yang serasi. Dengan demikian, iklim organisasi yang harmonis dapat

mewujudkan kinerja yang semakin lebih baik pada diri karyawan.

Dalam bidang perhotelan, karyawan mengambil peran penting untuk proses berjalannya perusahaan. Di Indonesia banyak terdapat hotel berbintang khususnya di Provinsi Riau tepatnya di Pekanbaru terdapat hotel berbintang 3 salah satunya yaitu Alpha Hotel. Alpha Hotel adalah salah satu hotel berbintang 3 yang berada di Pekanbaru. Hotel Alpha merupakan hotel dibawah manajemen PT. Satu Enam Delapan yang terletak didaerah yang sangat strategis di Pekanbaru jalan Hj. Imam Munandar No. 17 Tengkerang Utara, Bukit Raya Kota Pekanbaru, Riau 28128. Alpha Hotel berdiri sejak 27 Februari 2012 dan tercatat dalam akta nomor 45, disahkan dikantor notaris SUTRISNO ARSJAD, SH. Alpha Hotel ini merupakan cabang dari Alphain Hotel yang terletak di Medan Sumatra Utara. Alpha Hotel ini memiliki fasilitas sebagai berikut : kamar, transport bandara gratis, ruang komperensi, restaurant dan cafe, sarapan gratis, layanan laundry, wifi gratis di kamar dan umum, parker gratis dan karaoke. Dengan memiliki fasilitas yang cukup memuaskan para pengunjung Alpha Hotel, oleh karena itu banyak pengunjung yang menginap di Alpha Hotel.

Melalui penelitian ini, peneliti ingin mengetahui dan menganalisis serta berusaha mengungkapkan hubungan antara Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja karyawan pada Alpha Hotel Pekanbaru. Dengan demikian penulis tertarik untuk melakukan penelitian **“PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA ALPHA HOTEL PEKANBARU ”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut “Bagaimana Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Alpha Hotel Pekanbaru?

Tujuan Penelitian

Untuk menjawab rumusan diatas maka dalam penelitian ini yang menjadi tujuan penelitian adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis iklim organisasi karyawan pada Alpha Hotel pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis komitmen organisasi karyawan pada Alpha Hotel pekanbaru.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan pada Alpha Hotel pekanbaru.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Alpha Hotel pekanbaru.

Manfaat penelitian

Dengan dilaksanakannya penelitian ini, maka penelitian ini diharapkan dapat memperoleh manfaat bagi banyak pihak antara lain:

- a. Manfaat Akademis:

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Alpha Hotel pekanbaru.

- b. Manfaat praktis:

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan yang bersangkutan dalam mengambil keputusan terutama yang berhubungan

dengan iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Alpha Hotel Pekanbaru.

Kerangka Teori Iklim Organisasi

Robert Stringers (dalam Wirawan, 2007:132) mengatakan bahwa iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi.

Menurut R. Tagiuri dan G. Litwin, (1968), iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, di alami oleh anggota organisasi mempengaruhi perilaku mereka dan dapat di lukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi.

Dimensi Iklim Organisasi

Menurut Robert Stringers (2002), berpendapat bahwa karakteristik atau dimensi iklim organisasi mempengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu. Oleh karena itu, iklim organisasi dapat di lukiskan dan di ukur dalam pengertian dimensi tersebut. Ia mengatakan bahwa untuk mengukur iklim organisasi terdapat enam dimensi yang diperlukan.

1. Penetapan Struktur Organisasi

Struktur (structure) organisasi merefleksikan perasaan di organisasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi.

2. Penentuan Standar Kerja

Standar (standard) dalam suatu organisasi mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang di miliki oleh anggota

organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

3. Tanggung Jawab Kerja

Tanggung jawab (responsibility) merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi “bos diri sendiri” dan tidak memerlukan keputusannya dilegitimasi oleh anggota organisasi lainnya.

4. Penghargaan

Penghargaan (recognition) mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik.

5. Dukungan

Dukungan (support) merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung diantara anggota kelompok kerja.

6. Komitmen Kerja

Komitmen (commitment) merefleksikan perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perasaan komitmen kuat berasosiasi dengan loyalitas personal.

Komitmen Organisasi

Kaswan (2014) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memelihara organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Robbins (2003)

mengemukakan komitmen organisasi merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka terhadap organisasi tempat bekerja.

Dimensi Komitmen Organisasi

Berdasarkan berbagai definisi mengenai komitmen terhadap organisasi maka dapat disimpulkan bahwa komitmen terhadap organisasi merefleksikan tiga dimensi utama, yaitu komitmen dipandang merefleksikan

orientasi afektif terhadap organisasi, pertimbangan kerugian jika meninggalkan organisasi, dan beban moral untuk terus berada dalam organisasi Kaswan (2014):

1. Komitmen afektif, yang mengacu pada keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan seseorang karyawan kepada organisasinya. Komitmen afektif terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional (*emotional attachment*). Individu yang memiliki komitmen dalam dirinya. Keinginan ini didasarkan pada kesediaan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain karyawan memang menginginkan (*want to do*).
2. Komitmen kelanjutan yang mengacu pada kesadaran akan kerugian yang akan timbul jika karyawan meninggalkan organisasinya. Hal ini disebabkan karyawan tidak menemukan pekerjaan lain atau arena reward ekonomi tertentu, misalnya gaji, dan keuntungan-keuntungan lain. Karyawan yang memiliki komitmen kontinuas akan memperhitungkan untung ruginya apabila akan bertahan dalam organisasi. Dengan kata lain, komitmen kontinuas disebabkan karena karyawan membutuhkan (*need to do*)
3. Komitmen normatif yang mengacu pada perasaan akan kewajibannya untuk tetap bertahan pada organisasi. Komitmen normatif timbul dari nilai-nilai karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa komitmen terhadap

organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan. Dengan kata lain komitmen normatif timbul karena karyawan merasa berkewajiban (*ought to do*).

Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan (2009) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu. Pengertian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban berhasil atau tidaknya dari tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali saat sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah.

Menurut Umar Husein (2005:104) “kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang di tuntut dari seseorang, kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan.

Dimensi Kinerja

Menurut Husein Umar (2005), variabel kinerja terdiri dari atas tujuh dimensi, yaitu:

1) Mutu pekerjaan

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

2) Inisiatif

Inisiatif adalah kemampuan untuk bertindak tidak tergantung kepada orang lain dan mampu mengembangkan serangkaian kegiatan serta dapat menemukan cara-cara yang baru atau mampu berinovasi.

3) Kehadiran

Kehadiran adalah kewajiban yang harus dilaksanakan oleh pegawai dalam setiap pekerjaan dimana

kehadiran merupakan hal utama yang harus dilaksanakan oleh setiap pegawai.

4) Sikap

Sikap adalah suatu kesediaan untuk bereaksi dalam menghadapi suatu situasi atau keadaan tertentu secara normal.

5) Kerjasama

Kerjasama adalah kemampuan seorang pegawai untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan, sehingga menapai daya guna dan hasil yang sebesar-besarnya. Kesediaan pegawai dalam berpartisipasi dan bekerja bersama dengan pegawai lain secara vertikal dan horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan meningkat.

6) Pengetahuan tentang pekerjaan

Merupakan pengetahuan yang dimiliki oleh setiap pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan sehingga dapat berjalan secara efektif dan efisien,

7) Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan dari seseorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan sebaik-bainya.

Hipotesis Penelitian

H₁ : Diduga ada pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada Alpha Hotel Pekanbaru.

H₂ : Diduga ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan karyawan pada Alpha hotel pekanbaru.

H₃ : Diduga ada pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Alpha hotel pekanbaru.

Teknik Pengukuran

Teknik pengukuran digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini, yaitu skala likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena-fenomena sosial. Adapun alasan dipilihnya skala likert dalam penelitian ini adalah karena penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dimana diperlukan alat untuk mengukur sikap, pendapat, maupun persepsi karyawan terhadap fenomena yang terjadi.

Metode Penelitian

Penelitian ini penulis lakukan pada Alpha Hotel Pekanbaru yang berlokasi di Jalan H. Imam Munandar Harapan Raya, Simpang Sudirman No 17, Pekanbaru, Riau. Alasan penulis mengambil lokasi penelitian ini karena Alpha Hotel Pekanbaru sudah lama berdiri dan Alpha Hotel Pekanbaru juga mementingkan peningkatan kemampuan karyawannya.

Jenis dan Sumber Data

Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh berdasarkan hasil yang didapatkan langsung dari sumber pertama, baik dari individu maupun perusahaan dan data yang didapat merupakan hasil dari wawancara langsung ataupun hasil dari pengisian kuisioner terhadap para responden mengenai kegiatan yang ada dalam perusahaan yang berkaitan dengan masalah pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Alpha hotel berbentuk pertanyaan.

Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari

responden, tetapi mampu memberikan informasi yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan, seperti data yang diberikan oleh perusahaan, maupun sumber-sumber lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini. Bentuk dari data sekunder itu seperti, informasi kehadiran karyawan, target dan realisasi karyawan, profil perusahaan dan jumlah karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara (Interview)

Yaitu peneliti melakukan tanya jawab dengan HRD dan Karyawan Alpha Hotel Pekanbaru sebagai salah satu informan penelitian adalah HRD. Dimana ia akan memberikan jawaban dari pertanyaan-pertanyaan yang saya ajukan terkait dengan iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Alpha hotel Pekanbaru.

b. Kuisioner

Teknik pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan yang relevan dengan masalah yang akan diteliti kemudian menyebarkan kepada karyawan pada Alpha hotel Pekanbaru untuk menjawab pertanyaan tersebut.

Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Analisis Deskriptif

Yaitu analisis yang ditunjukkan pada perkembangan dan pertumbuhan dari suatu keadaan dan hanya memberikan gambaran tentang keadaan tertentu dengan cara menguraikan tentang sifat-sifat dari objek penelitian tersebut (Umar 2002).

Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis yang berhubungan dengan perhitungan statistic. Dalam penelitian

analisis kuantitatif dengan perhitungan statistic dicari dengan program SPSS.

Uji Instrumen Data

Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pernyataannya pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuisioner tersebut. Untuk menguji validitas kuisioner digunakan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2010).

Uji Reliabilitas

Uji realibilitas adalah tingkat ketepatan, ketelitian atau keakuratan sebuah instrument. Instrument yang sudah dapat dipercaya atau reliable akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji *cronbach alpha*. Penentuan reliabilitas atau tidaknya suatu instrument penelitian dapat dilihat dari nilai alpha dan r tebalnya. Apabila nilai *cronbach alpha* > tabel maka instrument penelitian tersebut dikatakan reliabel, artinya alat ukur yang digunakan adalah benar. Atau reliabilitas konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach alpha* > dari 0,60 (Riduwan dan Sunarto, 2007)

Uji Analisis Data

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah untuk meramalkan atau memprediksi variabel terikat (Y) apabila variabel bebas (X) diketahui.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear ganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dimanipulasi

(dinaik turunkan nilainya), Jadi analisis regresi linear berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua (Sugiyono, 2013:277).

Diketahui R Square merupakan koefisien determinasi. Dan diperoleh nilai R Square sebesar 0,746. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel Independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 74,6%. Sedangkan sisanya 25,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

1. Pembahasan

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Alpha Hotel Pekanbaru

Hasil penelitian yang dilakukan pada variabel iklim organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi nilai t_{hitung} sebesar 13,726 dengan signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan koefisien regresi 12,892. Ini terbukti, bahwa iklim organisasi dan kinerja karyawan berpengaruh secara signifikan. Sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat diterima, yaitu terdapat pengaruh antara iklim organisasi terhadap kinerja karyawan Alpha Hotel Pekanbaru.

Robert Stringers (dalam Wirawan, 2007:132) mengatakan bahwa iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi.

Menurut Stringer (2002), untuk mengukur iklim organisasi terdapat enam dimensi yang diperlukan, antara lain: penetapan struktur organisasi, penentuan standar kerja, tanggung jawab kerja, pengharapan, dukungan, dan komitmen kerja. Menurut Wirawan (2007), iklim organisasi melukiskan

lingkungan internal organisasi dan berakar pada budaya organisasi. Umumnya iklim organisasi dengan mudah dapat dikontrol oleh pemimpin atau manajer. Iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi mengenai dimensi-dimensi iklim organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi perilaku anggota organisasi yang kemudian mempengaruhi kinerja mereka dan kemudian mempengaruhi kinerja organisasi.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Alpha Hotel Pekanbaru

Hasil penelitian yang dilakukan pada variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi nilai t_{hitung} sebesar 18,492 dengan signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan koefisien regresi 7,312. Ini terbukti, bahwa komitmen organisasi dan kinerja karyawan berpengaruh secara signifikan. Sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat diterima, yaitu terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Alpha Hotel Pekanbaru.

Kaswan (2014) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memelihara organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Mendefinisikan komitmen organisasi 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 oleh seorang pegawai terhadap organisasinya.

Sopiah (2008) komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.

Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Alpha Hotel Pekanbaru

Dari hasil pengujian secara simultan diperoleh F_{hitung} sebesar 414,234 dengan ini signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Ini terbukti, bahwa iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara signifikan. Sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini dapat diterima, yaitu terdapat pengaruh antara iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Alpha Hotel Pekanbaru

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

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

1. Secara keseluruhan sudah berjalan dengan kondusif, variabel iklim organisasi Alpha Hotel Pekanbaru secara keseluruhan sudah berjalan dengan baik. dilihat dari 6 dimensi masih ada terdapat dimensi yang relatif rendah pada iklim organisasi perusahaan yaitu, pada dimensi dukungan dan penentuan standar kerja dimana karyawan masih rendah dalam meningkatkan kinerja dan karyawan merasa masih kurangnya atasan memberikan dukungan kepada para karyawan

dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

2. Secara keseluruhan sudah merasa senang, variabel komitmen organisasi Alpha Hotel Pekanbaru secara keseluruhan sudah berjalan dengan baik. dilihat dari 3 dimensi masih ada terdapat dimensi relatif rendah yaitu pada dimensi komitmen berkelanjutan loyalitas terhadap perusahaan.
3. Secara keseluruhan sudah berjalan dengan cukup baik, variabel kinerja karyawan Alpha Hotel Pekanbaru secara keseluruhan sudah berjalan dengan baik. dilihat dari 7 dimensi masih ada terdapat dimensi relatif rendah yaitu pada dimensi inisiatif dan sikap dimana karyawan kurang inovatif dalam bekerja dan kurang ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Setelah melakukan penelitian persial dapat diketahui bahwa variabel iklim organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Setelah melakukan penelitian persial dapat diketahui bahwa variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Setelah melakukan penelitian secara simultan dapat diketahui bahwa variabel iklim organisasi dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan saran yang mungkin dapat

digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan dimasa mendatang. Adapun saran dari penulis adalah sebagai berikut:

1. Sebaiknya Alpha Hotel Pekanbaru lebih meningkatkan dukungan kepada karyawan dan tantangan untuk meningkatkan kinerja sehingga karyawan akan merasa lebih baik dalam melakukan pekerjaannya.
2. Sebaiknya pihak perusahaan untuk dapat lebih meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan sehingga karyawan merasa senang dan tetap bertahan diperusahaan tersebut walaupun ada pekerjaan yang sama diperusahaan yang lain.
3. Sebaiknya pihak perusahaan untuk lebih menumbuhkan sikap dan inisiatif karyawan dalam bekerja sehingga karyawan berani dalam mengambil keputusan dan ramah tamah dan bersikap santun dalam bekerja.
4. Untuk penelitian selanjutnya hendaklah lebih mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi variabel yang dihasilkan karyawan dengan menggunakan analisis data yang berbeda serta menambah jumlah variabel yang lain, sehingga menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.
5. Secara persial iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Alpha Hotel Pekanbaru. Untuk itu Alfha Hotel Pekanbaru harus mempertahankan dan meningkatkan iklim organisasi terkhusus pada ketegori dimesnsi dukungan dan penentuan standar kerja dimana karyawan masih merasa bahwa

ada kekurangan dalam mengarahkan karyawan.

6. Secara simultan iklim oganisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan Alpha Hotel Pekanbaru perlu meningkatkan unsur dari iklim organisasi dan komitmen organisasi lebih baik lagi, seperti lebih berani dalam mengambil keputusan dan ramah tamah dalam sikap sehingga karyawan akan lebih baik dalam peningkatkan prestasi kerja diperusahaan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Armaya, Made. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Produktivita Kerja Karyawan pada Usaha Mikro Kecil Bengkel Las dan Konstruksi Baja. *Jurnal Bisma*.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi VI)*. Jakarta : Rineka Cipta
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi)*. Jakarta : Rineka Cipta
- Campbell,dkk, Glimer, 1970. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan : *Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*.
- Fikry. (2013). *Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan* pada KSP Nasari Cabang

- Bandung, Jurnal Manajemen. Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen.
- Hasthina, Adie. 2017. Hubungan Antara Keadilan Kompensasi dan Komitmen Organisasi dengan Produktivitas Kerja pada Karyawan PT. X di Samarinda. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Malawarman.
- Hayati, Rillah. (2011). Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Wahyu Prakasa Cabang Pekanbaru. *JurnalBisnis*
- Kaswan. 2014. *Sikap Kerja: Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti*. Bandung: Alfabeta, cv
- Luthans, Fred. 2005. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Diterjemahkan oleh Vivin Andika
- Yuwono; Shekar Purwana: Th. Arie Prabawati; dan Winong Rojari, Penerbit Andi, Yogyakarta
- Mangkunegara, Anwar Prahua. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya Offsert
- Moehariono, 2009. Pengukuran Kinerja Berbase Kompetensi : Competency Based Human Resource Management. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Novita, Wini. 2013. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Mona Plaza. Pekanbaru
- Rivai, Veithzal. 2004, "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusaha", Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins. P. Stephen. (2001). Perilaku Organisasi (Organizational Behavior). Jakarta: Prehalindo
- Robbins, S.P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Sagita, Eryka. (2015). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Tarm Kabupaten Karawang. *Jurnal Manajemen*. Fakultas Ekonomi. Universitas Islam. Bandung.
- Stringers, 2002. *Coaching For Performance, Seni Mengarahkan Untuk Mendongkrak Kinerja*. Terjemahan Y. D Helly Purnomo. Jakarta : Gramedia.
- Sterrs, 1985. *Human Relation, Concepts, and Skill*. New York. Rnadam House Sulistiyani, Cristine, 2006 . *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen (persero) Cabang Manado*, Jurnal Modernisasi, Volume 2, Nomor 3.
- Sugiyono, 2006. *Metode Penelitian Administrasi : Dilengkapi dengan Metode R& D*. Edisi 17 Bandung : Alfabeta
- Toulson dan Smith, 1994. *Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawa Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Blora*. Magister Manajemen Program Studi Megister Manajemen Universitas Diponegoro.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Andi Offset
- Umar, Husein. 2011. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi kedua*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Umar, Husein, 2005. *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelirtian*. Jakarta : Salemba Empat.
- . Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja* Jakarta: Rajawali Per.
- Wirawan. 2007. *Budayadan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat

