

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI HOTEL “BINTANG LIMA”
PEKANBARU**

Oleh : Suryani Situmorang (1501115394)

Email: suryani.situmorang@student.unri.ac.id

Pembimbing : Seno Andri

Program Studi Administrasi Bisnis - Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya Jl. HR Soebrantas Km. 12,5 Simpang Baru Pekanbaru 28293

Telp/Fax 0761-63272

Abstract

This study aims to determine the effect of organizational climate and organizational commitment to employee loyalty partial and simultaneous. This study used a questionnaire as a data collection tool that is distributed to 26 respondents to the employees of the hotel "Bintang Lima" Pekanbaru. Data were then processed using descriptive analysis and statistical analysis using SPSS 23 to test the validity, reliability test, simple linear regression, multiple linear regression analysis, analysis of determination (R²) and hypothesis testing with a test t (partial) and F test (simultaneous).

The results showed that test result The first hypothesis that organizational climate on employee loyalty is $t_{test\ results\ count} (5.838) > t_{table} (2.062)$, which means that organizational climate significantly influence employee loyalty. Second, organizational commitment, namely $t_{test\ results\ count} (5.883) > t_{table} (2.062)$, which means that organizational commitment significantly influence employee loyalty. $F_{test\ results\ count} (41.966) > F_{table} (3.42)$ means the organizational climate and organizational commitment simultaneously significant effect on employee loyalty.

Keywords: Organizational Climate, Organizational Commitment, Employee Loyalty

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu penentu berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan. Hal ini disebabkan oleh sumber daya manusia (SDM) atau karyawan bukan semata-mata sebagai alat untuk mencapai tujuan perusahaan tetapi juga sebagai pelaku dimana karyawan dapat menjadi perencana, penggerak, pengendali serta pelaku yang berperan aktif dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pada dasarnya manusia bekerja dalam suatu organisasi untuk memenuhi kebutuhannya sebagai makhluk sosial dan tanggung jawabnya terhadap diri sendiri serta tanggung jawabnya kepada Tuhan yang Maha Esa. Namun, sebagai sumber daya manusia yang bekerja pada suatu organisasi karyawan diharapkan memberikan kinerja yang baik sehingga akan meningkatkan efisiensi dan efektifitas pekerjaan yang dilandasi oleh loyalitas terhadap organisasi tempatnya bekerja dimana hal tersebut akan mempercepat tercapainya tujuan suatu perusahaan.

Karyawan yang loyal adalah karyawan yang mempunyai kemauan bekerja sama yang berarti kesediaan mengorbankan diri untuk perusahaan dengan mengesampingkan keinginan pribadi dalam setiap pekerjaan.

Menurut Saydam (2000), loyalitas adalah tekad dan kesanggupan menanti, melaksanakan dan mengamalkan suatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, tekad serta kesanggupan yang harus dibuktikan dalam sikap dan tingkah laku sehari-hari serta dalam melaksanakan tugas. Melalui pernyataan tersebut dapat kita simpulkan bahwa salah satu faktor yang dapat menimbulkan sikap loyal karyawan yaitu iklim organisasi.

Taiguri dan Litwin mengatakan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, memengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Iklim organisasi penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi dan kinerja anggota organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya.

Iklim ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi. Dapat dikatakan bahwa jumlah dan pembagian tugas pada karyawan merupakan salah satu hal yang bisa membentuk iklim organisasi dimana seperti yang telah dikemukakan di atas iklim dapat berupa persepsi karyawan yang artinya hal tersebut dapat menciptakan suasana kerja yang nantinya akan menjadi suatu iklim organisasi.

Iklim organisasi dapat mempengaruhi keinginan seseorang untuk melakukan perubahan dengan kondisi lingkungan kerjanya yang selanjutnya akan memberikan pengaruh terhadap keinginan seorang karyawan untuk tetap datang bekerja, yang mana ketika bekerja seorang karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang kondusif yang akan menimbulkan perasaan aman, nyaman dan mendapatkan kebebasan dalam melaksanakan setiap tanggung jawabnya. Jika lingkungan kerja tidak sesuai dengan harapan karyawan maka karyawan tersebut akan meninggalkan tempatnya bekerja dan beralih ke pekerjaan lainnya.

Menurut Greenberg dan Baron (dalam Umam, 2010), komitmen organisasional sebagai suatu tingkatan dimana individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya dan /atau

tidak ingin meninggalkannya. Sementara itu pendapat lain mengemukakan bahwa komitmen organisasional merupakan tingkat loyalitas yang dirasakan individu terhadap organisasi (Schemerhorn, Hunt, Osborn, dan Uhl-Bien, 2011). Pernyataan diatas menekankan bahwa Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan selain iklim organisasi yang telah dijelaskan sebelumnya, pernyataan tersebut di dukung oleh pendapat Suhendi (2010) yang menyatakan bahwa, loyalitas karyawan pada suatu perusahaan ditunjukkan dengan komitmen karyawan di dalam perusahaan, komitmen dalam berorganisasi dapat terbentuk karena adanya beberapa faktor yaitu dari diri sendiri dan organisasi

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut

“Apakah ada pengaruh signifikan iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap loyalitas karyawan di Hotel Bintang Lima Pekanbaru? “

TINJAUAN PUSTAKA

Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan adalah kesetiaan yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Robbins (2006), mengemukakan pengertian loyalitas yang berkaitan dengan tingkat kepercayaan adalah suatu keinginan untuk melindungi dan menyelamatkan wajah bagi orang lain. Bila seseorang memiliki loyalitas dan kepercayaan terhadap suatu hal maka orang tersebut bersedia berkorban dan setia terhadap hal yang dipercayainya tersebut. Dengan kata lain loyalitas

memiliki hubungan positif dengan tingkat kepercayaan karyawan terhadap organisasi, semakin tinggi tingkat kepercayaan karyawan terhadap organisasi maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi.

Menurut Steers (1985), iklim organisasi mempunyai pengaruh langsung maupun tidak langsung dengan perilaku dan sikap anggota suatu organisasi. Hal ini disebabkan oleh kecenderungan seseorang bertingkah laku berdasarkan pandangannya atau persepsinya mengenai lingkungannya tanpa peduli dengan keadaan sebenarnya yang terjadi dalam suatu lingkungan. Dengan kata lain peran keadaan serta lingkungan organisasi ditentukan oleh interaksinya dengan kebutuhan – kebutuhan, tujuan, maupun motivasi individu tersebut.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Menurut Mathis dan Jackson (2001), komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Ketika

karyawan tidak mempunyai komitmen terhadap organisasi, maka mereka akan bekerja secara acuh tak acuh dan tidak akan mampu menghasilkan kinerja yang tinggi yang pada akhirnya mereka akan meninggalkan organisasi, baik karena kesadaran sendiri maupun diberhentikan oleh perusahaan.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di sebuah Hotel Bintang 1 yang berada di Pekanbaru Provinsi Riau, yaitu Hotel Bintang Lima Pekanbaru yang berlokasi di Jl. Teuku Umar No. 31 Pekanbaru.

Adapun alasan peneliti melakukan penelitian di Hotel tersebut yaitu karena Hotel Bintang Lima merupakan salah satu hotel bintang 1 yang saat ini masih bertahan dengan banyaknya pesaing di daerah lokasi penelitian sehingga penulis tertarik untuk meneliti Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan di Hotel Bintang Lima Pekanbaru.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Adapun yang menjadi populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Bintang Lima sebanyak 26 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki

oleh populasi tersebut. Sensus sampling yaitu teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel sensus adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2014). Berdasarkan penjelasan tersebut maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 26 orang karyawan.

Jenis dan Sumber Data

Untuk membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini maka penulis menggunakan data sebagai berikut :

a. Data Primer

Data primer adalah data yang belum tersedia sehingga untuk menjawab masalah penelitian, data harus diperoleh dari sumber aslinya. Cara yang digunakan dalam memperoleh data primer yaitu dengan cara wawancara dan kuesioner yang diberikan pada karyawan Hotel Bintang Lima Pekanbaru.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang sudah tersedia atau terkumpul untuk suatu tujuan sebelumnya. Data sekunder diperoleh dari bahan pustaka, baik berupa buku, jurnal-jurnal, internet, langsung dari perusahaan yang menjadi objek penelitian ini, data yang berhubungan dengan materi kajian, dan juga dari studi-studi sebelumnya.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk menghimpun data yang diperlukan dalam penelitian ini maka digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan

dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2014). Pada penelitian ini peneliti memberi daftar pertanyaan tertutup kepada objek (responden) penelitian dimana selanjutnya responden diminta untuk mengisi atau menjawab pertanyaan tersebut sesuai dengan jawaban yang telah di sediakan yang menjadi responden adalah karyawan Hotel Bintang Lima.

2. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam (Sugiyono, 2014). Teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu tanya jawab langsung dengan pihak-pihak yang dianggap dapat menerangkan tentang masalah yang diteliti dengan teknik wawancara terstruktur dimana peneliti telah menyiapkan instrumen pertanyaan-pertanyaan serta alternatif jawabannya.

Metode Analisis Data

a. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis yang berhubungan dengan perhitungan statistik. Dalam penelitian analisis kuantitatif dengan menggunakan alat analisis regresi linear berganda dan dicari dengan menggunakan program SPSS.

b. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif mengemukakan data yang masuk dengan cara dikelompokkan dalam bentuk tabel, kemudian diberi penjelasan sesuai dengan metode

deskriptif atau menggambarkan data yang telah terkumpul.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validasi digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Untuk menguji validitas kuisioner digunakan rumus statistika Koefisien Korelasi Product Moment dari Pearson yang dapat dicari melalui program SPSS. Untuk menguji validitas kuisioner digunakan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2014):

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Uji reliabilitas

Uji Reliabilitas 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 kuisioner. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji *cronbach alpha*. Penentuan reabilitas atau tidaknya suatu instrument penelitian dapat dilihat dari nilai alpha dan r tabelnya. Apabila nilai *cronbach alpha* > r table maka instrument penelitian tersebut reliable, artinya alat ukur yang digunakan adalah benar. Atau reabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,06. (Riduwan, 2007).

Dengan rumus :

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(\frac{s_x^2 - \sum_{j=1}^k s_j^2}{s_x^2} \right)$$

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah dan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apakah nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Dalam menganalisis dari hasil penelitian ini, maka tahap pertama peneliti melakukan pengujian kuisisioner, yaitu uji validitas dan uji reabilitas, digunakan model regresi linier sederhana yaitu sebagai berikut (Umar, 2011):

$$Y = a + bx$$

Dimana :

- Y = variabel terikat
- X = variabel bebas
- a = nilai konstan
- b = koefisien arah regresi

Nilai a dihitung dengan rumus :

$$a = \frac{\sum Y (\sum X^2) - \sum X \sum XY}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Nilai b dihitung dengan rumus :

$$b = \frac{n \sum XY - \sum X (\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua

atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) (Sugiyono, 2014). Untuk mencari persamaannya dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Untuk mencari koefisien regresi a, b₁, dan b₂ digunakan persamaan simultan sebagai berikut :

Dimana :

Y = variabel terikat yaitu loyalitas karyawan

a = Konstanta dari persamaan regresi berganda

b₁ = koefisien regresi iklim organisasi

X₁ = variabel iklim organisasi

b₂ = koefisien regresi komitmen organisasi

X₂ = variabel komitmen organisasi

b = dapat di cari dengan rumus:

$$b_1 = \frac{AB - CD}{F}$$

$$b_2 = \frac{DE - AC}{F}$$

Dengan :

$$A = n \sum X_1 Y - (\sum X_1) (\sum Y)$$

$$B = n \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2$$

$$C = n \sum X_1 X_2 - (\sum X_1) (\sum X_2)$$

$$D = n \sum X_2 Y - (\sum X_2) (\sum Y)$$

$$E = n \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2$$

$$F = EB - C^2$$

Nilai a dapat dicari dengan rumus :

$$a = \frac{\sum Y - b_1 \sum X_1 - b_2 \sum X_2}{n}$$

(Sugiarto & Degibson, 2000)

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi (R²) mempunyai range antara 0 sampai 1 (0 < R² < 1). semakin besar nilai R² (mendekati 1) maka pengaruh variabel bebas secara serentak dianggap kuat dan apabila r square mendekati 0 (nol) maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat serentak adalah lemah.

Rumus :

$$R^2 = \frac{b(n \Sigma XY) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{n \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2}$$

$$R^2 = \frac{n(a \Sigma Y + b_1 \Sigma X_1 Y + b_2 \Sigma X_2 Y) - (\Sigma Y)^2}{n \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2}$$

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji t ini dimaksudkan untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel X_1 (Iklim Organisasi), X_2 (Komitmen Organisasi), terhadap variabel Y (Loyalitas Karyawan). Dan untuk menguji statistic bagi koefisien korelasi (r) hipotesis yang diajukan dengan rumus :

$$= \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Umar, 2011)

Uji Signifikansi Silmutan (Uji F)

Uji F digunakan untuk data dua atau lebih variabel yang dihasilkan dari persamaan regresi tersebut secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Nilai F_{hitung} dapat dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2 / k}{(1-R^2) / (n-k-1)}$$

Dimana :

R^2 = koefisien regresi

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel independen

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Regresi Linear Sederhana

1. Iklim Organisasi

Tabel 1. Hasil Analisis Linear Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	8,626	4,416		1,953	,063
1 Iklim Organisasi	,567	,097	,766	5,838	,000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

$$Y = a + bX$$

$$Y = 8,626 + 0,567X$$

Dimana :

Y = Loyalitas Karyawan

X = Iklim Organisasi

a = Nilai Konstanta

b = Koefisien Regresi

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka interpretasi dari masing-masing koefisien adalah:

- Nilai konstanta (a) sebesar 8,626 menyatakan bahwa jika iklim organisasi diasumsikan nol (0), maka koefisien loyalitas karyawan sebesar 8,626.
- Koefisien regresi variabel iklim organisasi sebesar 0,567. Hal ini menyatakan bahwa setiap peningkatan iklim organisasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan loyalitas karyawan sebesar 0,567 dan sebaliknya.

Analisis Determinasi Parsial (R^2)

Uji ini dilakukan untuk melihat seberapa besar persentase pengaruh Iklim Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan di Hotel Bintang Lima Pekanbaru. Pengukurannya adalah dengan menghitung angka koefisien

determinasi (R^2). Koefisien determinasi (R^2) mempunyai *range* antara 0 sampai 1. Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) maka berarti pengaruh Iklim organisasi sebagai variabel bebas di anggap kuat dan apabila R^2 mendekati 0 maka pengaruh Iklim Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan adalah lemah.

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Iklim Organisasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,766 ^a	,587	,570	1,979

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi

Nilai (R^2) sebesar 0,587 menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel Iklim Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan di Hotel Bintang Lima Pekanbaru sebesar 58,7%, sedangkan sisanya sebesar 41,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian.

Uji Hipotesis t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel X1 (Iklim Organisasi) dengan variabel Y (Loyalitas Karyawan).

Berdasarkan uji t diketahui nilai t_{tabel} untuk $df = 24$ pada $\alpha 5\%/2$ atau $0,05/2 = 0,025$ adalah 2,062. Nilai t_{hitung} sebesar $5,838 > t_{tabel} 2,062$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan dapat diterima.

2. Komitmen Organisasi

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	17,729	2,845		6,232	,000
1 Komitmen Organisasi	,774	,132	,768	5,883	,000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

$$Y = a + bX$$

$$Y = 17,729 + 0,774X$$

Arti angka – angka dalam persamaan regresi diatas adalah:

a. Nilai konstanta (a) sebesar 17,729. Artinya adalah apabila Komitmen Organisasi diasumsikan nol (0), maka Loyalitas Karyawan nilainya positif yaitu sebesar 17,729.

b. Nilai koefisien regresi variabel Komitmen Organisasi sebesar 0,774. Artinya setiap peningkatan Komitmen Organisasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Loyalitas Karyawan sebesar 0,774 dan sebaliknya. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Komitmen Organisasi dengan volume Loyalitas Karyawan di Hotel Bintang Lima Pekanbaru, semakin naik komitmen organisasi maka semakin meningkat volume Loyalitas Karyawan.

Analisis Determinasi Parsial (R^2)

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Komitmen Organisasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,768 ^a	,590	,573	1,970

a. Predictors: (Constant),
Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai R Square sebesar 0,590. Artinya bahwa persentase pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan di Hotel Bintang Lima Pekanbaru adalah sebesar 59%. Sedangkan sisanya 41% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Uji Hipotesis t (Parsial)

Berdasarkan distribusi uji t, diketahui t_{tabel} untuk $df = 24$ pada Alpha $5\%/2$ atau $0,05/2 = 0,025$ adalah sebesar 2,062. Nilai t_{hitung} sebesar $5,883 > t_{tabel}$ 2,062, maka artinya hipotesis yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan di Hotel Bintang Lima Pekanbaru dapat diterima.

B. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda berguna untuk menganalisis hubungan antara variabel independen (Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi) terhadap variabel independen (Loyalitas Karyawan) di Hotel Bintang Lima Pekanbaru.

Tabel 5. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,150	3,299		1,864	,075
1 Iklim Organisasi	,377	,083	,509	4,560	,000
Komitmen Organisasi	,518	,112	,514	4,603	,000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan
 $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

Dimana :

Y = Loyalitas Karyawan

X₁ = Iklim Organisasi

X₂ = Komitmen Organisasi

b₁b₂ = Koefisien regresi

$Y = 6,150 + 0,377X_1 + 0,518X_2$

Loyalitas Karyawan = 6,150 + 0,377

Iklim Organisasi + 0,518 Komitmen Organisasi

Dari persamaan regresi di atas, maka interpretasi dari masing-masing koefisien variabel adalah sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) sebesar 6,150 artinya adalah apabila iklim organisasi dan komitmen organisasi diasumsikan nol (0), maka loyalitas karyawan adalah sebesar 6,150.
- Nilai koefisien regresi variabel iklim organisasi sebesar 0,377. Artinya setiap peningkatan Iklim organisasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan loyalitas karyawan sebesar 0,377.
- Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi sebesar 0,518. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan komitmen organisasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan loyalitas karyawan sebesar 0,518.
- Nilai koefisien variabel iklim organisasi sebesar 0,377 dan

komitmen organisasi sebesar 0,518. Artinya jika variabel iklim organisasi dan komitmen organisasi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka berdampak kepada loyalitas karyawan yang akan mengalami kenaikan juga sebesar 0,895.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2) Simultan

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,886 ^a	,785	,766	1,459

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Iklim Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai R Square (R^2) sebesar 0,785. Artinya adalah persentase pengaruh variabel iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap loyalitas karyawan adalah sebesar 78,5%. Sedangkan sisanya 21,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model regresi ini.

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen iklim organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen loyalitas karyawan.

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	178,597	2	89,298	41,966	,000 ^b
Residual	48,942	23	2,128		
Total	227,538	25			

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Iklim Organisasi

Dapat diketahui nilai F_{hitung} (41,966) > F_{tabel} (3,42) dan nilai signifikan = 0,000 < alpha 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 di tolak dan H_a diterima. Artinya hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh antara Iklim Organisasi (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) terhadap variabel Loyalitas Karyawan (Y) di Hotel Bintang Lima Pekanbaru dapat diterima. Artinya Iklim Organisasi (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) secara bersama – sama berpengaruh terhadap variabel dependen loyalitas karyawan (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian adalah:

1. Iklim organisasi di Hotel Bintang Lima Pekanbaru dikategorikan baik terlihat dari 6 dimensi yaitu struktur organisasi, standar – standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan dan komitmen yang ada di Hotel Bintang Lima Pekanbaru, dengan dimensi tertinggi adalah dimensi standar-standar dan yang terendah adalah dimensi penghargaan.
2. Komitmen organisasi di Hotel Bintang Lima Pekanbaru yang dilihat dari 3 dimensi yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif menunjukkan

bahwa komitmen organisasi di Hotel Bintang Lima dapat dikategorikan baik dengan dimensi tertinggi adalah dimensi komitmen afektif serta yang terendah adalah komitmen berkelanjutan.

3. Loyalitas karyawan di Hotel Bintang lima di lihat dari 6 dimensi yaitu ketaatan dan kepatuhan, tanggung jawab, kemauan untuk bekerjasama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi dan kesukaan terhadap pekerjaan menunjukkan bahwa loyalitas karyawan di Hotel Bintang Lima Pekanbaru berada pada kategori baik dengan dimensi yang memiliki skor tertinggi yaitu kesukaan terhadap pekerjaan serta yang terendah yaitu dimensi tanggung jawab.
4. Berdasarkan hasil analisis data maka dapat disimpulkan Hipotesis satu (H_1) diterima bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian ini bermakna apabila iklim organisasi yang diterapkan pada Hotel Bintang Lima Pekanbaru semakin kuat, maka dapat meningkatkan loyalitas karyawan.
5. Berdasarkan hasil analisis data Hipotesis dua (H_2) diterima bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian ini bermakna apabila komitmen organisasi karyawan meningkat, maka dapat meningkatkan loyalitas karyawan.
6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hipotesis tiga (H_3) diterima bahwa iklim organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Hal ini menyatakan bahwa semakin baik iklim organisasi dan semakin tinggi komitmen organisasi karyawan maka semakin tinggi pula komitmen loyalitas karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas peneliti akan memberikan beberapa saran bagi perusahaan sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Perusahaan (Hotel Bintang Lima)
 - Hotel Bintang Lima diharapkan agar lebih memberikan perhatian terhadap karyawannya sehingga loyalitas karyawan akan meningkat dengan cara menciptakan iklim organisasi yang kondusif serta memicu adanya komitmen organisasi pada karyawan.
 - Hotel Bintang Lima diharapkan mampu menciptakan iklim organisasi yang lebih baik sehingga kinerja karyawan akan meningkat dengan cara menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang akan meningkatkan gairah karyawan untuk bekerja sehingga menimbulkan iklim yang kondusif dalam Hotel Bintang Lima Pekanbaru.
 - Hotel Bintang Lima diharapkan dapat memicu komitmen organisasi pada karyawan dengan cara menerapkan gaya kepemimpinan demokratis sehingga karyawan akan merasa memiliki tujuan yang sama dengan pimpinan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya:
 - Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan penggunaan responden yang lebih banyak.
 - Peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambah objek yaitu beberapa hotel atau perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bungin, Burhan. 2013. *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi*. Penerbit Prenadamedia group: Jakarta.

- Busro, Muhammad. 2018. *Teori - teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Prenadamedia Group: Jakarta.
- Davis K dan Newstrom J,W. 2001. *Perilaku Dalam Organisasi. Jilid I. Terjemahan*. Penerbit Erlangga: Jakarta
- Dessler, Gary. 2000. *Manajemen Personalial. Edisi Ketiga*. Erlangga: Jakarta.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Andi: Yogyakarta.
- Mathis, L. Robert dan Jhon H. Jakson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat: Jakarta.
- Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Personalial Edisi Revisi*. Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Riduwan. 2007. *Metode dan Tehnik Menyusun Tesis*. Alfabeta: Bandung.
- Robbins, P. Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Gramedia: Jakarta.
- Bejo, Siswanto.2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Saydam, Gouzali. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*. Djanbatan: Jakarta.
- Siagian Degibson dan Sugiarto. 2000. *Metode Statistika Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Gramedia: Jakarta
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta: Bandung.
- Suhendi, Hendi. 2010. *Perilaku Organisasi*. Pustaka Setia: Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Prenamedia Group: Jakarta.
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Pustaka Setia: Bandung.
- Umar, Husein. 2004. *Metode riset ilmu administrasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Umar, Husein. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua*. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Wibowo. 2016. *Perilaku Dalam Organisasi*. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja – Edisi Kelima*. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Penerbit Salemba Empat: Jakarta.
- Jurnal :**
- Adi Nugroho, Puguh. 2008. Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Di Perusahaan PT Garuda Food Divisi Biskuit – Gresik.
- Anwar, Khairil. 2017. Pengaruh Iklim Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Loyalitas Karyawan PT Karya Makmur Bahagia (KMB) Kalimantan Tengah.
- Hardianty, Indah. 2014. Pengaruh Karakteristik Pribadi dan Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Indragiri Hulu.
- Hardjana, Andre. 2006. Iklim Organisasi: Lingkungan Kerja

Manusiawi. Jurnal Ilmu
Komunikasi Volume 3 Nomor 1.

Mursita, Windhi. 2015. Pengaruh Iklim
Organisasi Terhadap Loyalitas
Karyawan Pada Hotel Ratu
Mayang Garden Pekanbaru.

Mustika Dewi, Indah. 2016. Pengaruh
Iklim Organisasi Terhadap
Loyalitas Kerja Karyawan Hotel
Benteng Pekanbaru.