

PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA HOTEL RATU MAYANG GARDEN PEKANBARU

WINDHI MURSITA

Email : windhi.mursita@yahoo.co.id

Pembimbing : Drs. Kasmiruddin,M.si

Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Riau

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau
Kampus Bina Widya Jl. H. R. Soebrantas Km. 12,5 Simpang Baru Pekanbaru 28293
Telp/Fax. 0761-63277

Abstrack

Ratu Mayang Garden Hotel Pekanbaru is a 3 star hotel (***) in Pekanbaru and located Jl . Sudirman no. 11 Pekanbaru . The implementation of organizational climate is expected to add to the loyalty of employees at Hotel Ratu Mayang Graden Pekanbaru . Organizational Climate implementation Ratu Mayang Garden Hotel Pekanbaru ie Organizational Structure , standards - standards , responsibility , respect , support and commitment

In this research methodology is descriptive and quantitative with SPSS , where samples were used that employees Ratu Mayang Garden Hotel Pekanbaru and as a source of information is the Marketing Manager . To determine the sample using slovin test , sampling with accidental sampling method . The technique of collecting data through interviews and questionnaires .

The analysis is a statistical analysis with SPSS version 20. The result of the calculation is the determination coefficient of 0.493 . This means that organizational climate significantly influence employee loyalty at 49.3 % .

Keywords : organizational climate , employee loyalty , Organizational Structure .

I. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Karyawan merupakan tulang punggung perusahaan, ungkapan itu banyak terdengar dan memiliki makna yang dalam. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari peran karyawan, karena karyawan bukan semata-mata menjadi obyek dalam mencapai tujuan perusahaan tetapi juga sebagai subyek atau pelaku. Karyawan dapat menjadi perencana, pelaksana, pengendali yang selalu berperan aktif dalam

mewujudkan tujuan perusahaan. Suatu perusahaan tidak akan bergerak tanpa adanya karyawan, perusahaan tidak akan produktif apabila karyawan tidak kompeten atau memiliki prestasi kerja yang rendah. Seseorang bekerja pada dasarnya untuk pencapaian tujuan dan pemenuhan kebutuhan karena manusia adalah makhluk yang fungsional dan bertanggung jawab, baik kepada dirinya pribadi, terhadap masyarakat, terhadap lingkungan, dan juga terhadap Tuhan sang pencipta manusia. Loyalitas pada dasarnya merupakan kesetiaan,

pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan yang loyal terhadap perusahaan adalah karyawan yang mempunyai kemauan bekerja sama yang berarti kesediaan mengorbankan diri, kesediaan melakukan pengawasan diri dan kemampuan untuk menonjolkan kepentingan diri sendiri. Kesediaan untuk mengorbankan diri ini melibatkan adanya kesadaran untuk mengabdikan diri kepada perusahaan, pengabdian ini akan selalu menyokong peran serta karyawan dalam perusahaan.

Di Provinsi Riau khususnya di Pekanbaru usaha perhotelan pada saat ini sudah maju, ini ditandai dengan banyaknya hotel yang ada di Pekanbaru. Saat ini telah banyak bermunculan jasa perhotelan dengan berbagai fasilitas serta pelayanannya. Kebutuhan hotel sangat dirasakan terutama jika pemerintah daerah Riau sedang memacu industri pariwisata sebagai salah satu sektor unggulan pembangunan daerah. Namun demikian, keberadaan suatu hotel sebenarnya tidak hanya dilihat dalam keterkaitannya dengan sektor pariwisata saja. Saat ini hotel juga menjadi tempat diadakannya berbagai pertemuan berskala besar seperti seminar, diskusi panel, acara pernikahan, wisuda dan bahkan acara-acara lainnya.

Hotel Ratu Mayang Garden adalah salah satu perusahaan akomodasi yang terdapat di Pekanbaru dimana hotel ini adalah hotel berbintang tiga. Hotel ini terletak di pusat kota dan mudah dijangkau dari tempat hiburan dan perbelanjaan. Hotel ini sebelumnya bernama Hotel Sahid dimana pada penghujung tahun 2008 hotel ini keluar dari Manajemen Sahid Hotel karena

merasa sudah mampu mengelola hotel dengan membentuk manajemen baru dan akhirnya berganti nama menjadi Hotel Ratu Mayang Garden.

Ada banyak alasan mengapa karyawan tetap loyal terhadap perusahaan tempat ia bekerja, seperti karena memiliki rekan kerja yang menyenangkan, pimpinan yang bersikap demokratis, peraturan perusahaan yang tidak terlalu mengekang dan tidak membingungkan, banyaknya pengalaman yang diperoleh selama ia bekerja, suasana kerja yang menyenangkan fasilitas yang memuaskan, atau karena perusahaan memberikan penghargaan yang baik terhadap hasil kerjanya.

Hotel Ratu Mayang Garden adalah salah satu perusahaan akomodasi yang terdapat di Pekanbaru dimana hotel ini adalah hotel berbintang tiga. Hotel ini terletak di pusat kota dan mudah dijangkau dari tempat hiburan dan perbelanjaan. Hotel ini sebelumnya bernama Hotel Sahid dimana pada penghujung tahun 2008 hotel ini keluar dari Manajemen Sahid Hotel karena merasa sudah mampu mengelola hotel dengan membentuk manajemen baru dan akhirnya berganti nama menjadi Hotel Ratu Mayang Garden. Sebagai hotel yang diklasifikasikan dalam hotel berbintang, maka Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru merupakan hotel yang cukup memadai dengan letak yang strategis yaitu ditengah kota, memiliki bangunan yang menarik bernuansa modern dengan arsitektur tradisional dan menyediakan fasilitas-fasilitas yang cukup lengkap seperti kamar dengan berbagai tipe, ballroom hotel, ruangan-ruangan lain yang bisa digunakan untuk rapat, fasilitas hiburan seperti bar dan kolam renang.

Tabel 1.1
Daftar Hotel Berbintang 3 (tiga) di
Pekanbaru Tahun 2014

No.	Nama Hotel	Alamat	Tahun Berdiri
1.	Grand Zuri	Jl. Gatot Subroto	2008
2.	Ratu Mayang Garden	Jl. Sudirman	2008
3.	Indra Pura	Jl. Dr.Sutomo	1982
4.	Dyan Graha	Jl. Gatot Subroto	1994
5.	Ibis	Jl. Sukarno Hatta	2004
6.	Furaya	Jl. Sudirman	2005
7.	Sri Indrayani	Jl. Dr. Sam Ratulangi	1994
8.	Resti Menara	Jl. Sisingamangaraja	1996
9.	Swiss-Belin	Jl. Sukarno Hatta	2012

Sumber : Dinas Kebudayaan, Kesenian dan Pariwisata Provinsi Riau, 2014

Keloyalitasan karyawan juga dapat dilihat dari jumlah % absensi karyawan. Untuk pendukung dari tinggi rendahnya loyalitas karyawan dapat juga dilampirkan tabel daftar absensi karyawan Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru berikut ini :

Tabel 1.2
Rekapitulasi Absensi Karyawan
Hotel Ratu Mayang Garden
Pekanbaru Tahun 2012-2014

Tahun	Rata-rata Alpha/Hari		Rata-rata Lambat Masuk/Hari		Rata-rata Cepat Pulang/Hari		Jumlah tamu/pelanggan
	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	
2012	5	5,74	8	9,19	8	9,19	21
2013	11	12,22	5	5,55	9	10	25
2014	5	5,26	4	4,21	6	6,31	15

Sumber: Hotel Ratu Mayang Garden, 2014

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya maka

penulis dapat merumuskan permasalahan pokok yakni “Apakah ada Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Di Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru ?”

Tujuan Dan Manfaat Penelitian

a. Untuk menganalisis iklim organisasi di Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru

b. Untuk menganalisis loyalitas karyawan di Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru

c. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap loyalitas karyawan di Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

a. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya ilmu pengetahuan dan memberikan sumbangan pemikiran terhadap perkembangan Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia

b. Secara praktis, penelitian ini diharapkan :

1. Dapat memberikan informasi tambahan dan gambaran pelanggan/pengguna organisasi serta hubungannya dengan loyalitas karyawan pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru.

2. Bagi Perusahaan, dapat dimanfaatkan sebagai acuan atau bahan untuk evaluasi kemajuan dan keberhasilan aktivitas kerja perusahaan.

c. Secara akademis, diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa lain yang akan melakukan penelitian dengan permasalahan yang sama dimasa yang akan datang.

TINJAUAN TEORITIS

Iklm Organisasi

Menurut **Wirawan (2007:235)** Iklm organisasi melukiskan lingkungan internal organisasi dan berakar pada budaya organisasi. Umumnya iklm organisasi dengan mudah dapat dikontrol oleh pemimpin atau manajer. Iklm organisasi merupakan persepsi anggota organisasi mengenai dimensi-dimensi iklm organisasi. Iklm organisasi mempengaruhi perilaku anggota organisasi yang kemudian mempengaruhi kinerja mereka dan kemudian mempengaruhi kinerja organisasi.

Robert Stringer (dalam Wirawan, 2007:132) mengatakan bahwa iklm 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. Selanjutnya menurut Stringer untuk mengukur iklm organisasi terdapat enam dimensi yang diperlukan.

1. Struktur. 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 didefinisikan secara baik. Struktur rendah jika mereka merasa tidak ada kejelasan mengenai siapa yang melakukan tugas dan mempunyai kewenangan mengambil keputusan.
2. 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.

3. 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.
4. 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.
5. 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.
6. Komitmen. Komitmen merefleksikan perasaan bangga anggota terhadap organisasinya

dan derajat kesetiaan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Loyalitas Karyawan

Poerwopoespito (2004), menyebutkan bahwa loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggungjawab, disiplin serta jujur dalam bekerja. **Poerwopoespito (2005)**, juga menjelaskan bahwa sikap karyawan sebagai bagian dari perusahaan yang paling utama adalah loyal. Sikap ini diantaranya tercermin dari terciptanya suasana yang menyenangkan dan mendukung ditempat kerja, menjaga citra perusahaan dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang.

Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto (Trianasari, 2005), yang menitikberatkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain :

- a. Taat pada peraturan
Setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baik intern maupun ekstern.
- b. Tanggung jawab pada perusahaan
Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran akan

setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggungjawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.

- c. Kemauan untuk bekerja sama
Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.
- d. Rasa memiliki
Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.
- e. Hubungan antar pribadi
Karyawan yang mempunyai loyalitas kerja yang tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antara pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi : hubungan sosial diantara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.
- f. Kesukaan terhadap pekerjaan
Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari : keunggulan karyawan dalam bekerja, karyawan tidak pernah menuntut apa yang diterimanya diluar gaji pokok

Teknik Pengukuran

Penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert (5:4:3:2:1). Skor jawaban responden terhadap iklim organisasi terdiri dari sangat setuju, setuju, kurang setuju. Sedangkan loyalitas karyawan yaitu sangat setuju, setuju, kurang setuju.

II. METODE PENELITIAN

1. Lokasi Peneliti

Penelitian ini mengambil lokasi penelitian di Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru. Beralamat di Jl. Jenderal Sudirman No. 11 Pekanbaru. Lokasi ini dipilih oleh peneliti karena peneliti melihat adanya permasalahan berupa penurunan tingkat hunian kamar hotel, bisa dilihat dari tingkat pencapaian target penjualan kamar yang mengalami penurunan serta tingkat keluar masuk pegawai yang terus meningkat setiap tahunnya. Hal ini tentunya menjadi masalah yang harus diatasi oleh pihak perusahaan demi mempertahankan keberlangsungan dan pencapaian tujuan perusahaan.

2. Populasi dan Sampel.

a. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru, yang terdiri dari beberapa department dengan jumlah karyawan sebanyak 95 orang.

b. Sampel

Merupakan sebagian anggota dari populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu, sehingga diharapkan dapat mewakili populasi, yaitu karyawan yang bekerja di Hotel Ratu mayang Garden Pekanbaru. Yaitu dengan 95 karyawan.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Angket (*questioner*)

yaitu pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden yang telah ditetapkan sebagai sampel.

b. Wawancara (*Interview*)

yaitu penelitian melakukan hal tanya jawab dengan manajer pemasaran (*marketing manager*) untuk mendapatkan informasi tentang iklim organisasi yang dilakukan oleh Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru.

4. Jenis dan Sumber Data

Data yang dikumpulkan terdiri dari dua jenis yaitu:

a. Data Primer

Data yang diperoleh langsung dari responden di lokasi penelitian dan diolah agar penulis memperoleh data sesuai dengan kebutuhan penelitian.

b. Data Sekunder

Data penunjang yang dapat mendukung penulisan agar lebih baik. Data sekunder ini dapat berupa laporan-laporan dari perusahaan yang sudah diolah atau disusun oleh perusahaan dan ada hubungannya dengan permasalahan yang diteliti.

5. Analisis Data

Data yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

• Analisis Deskriptif

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

• Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis yang berhubungan dengan perhitungan statistik. dalam penelitian analisis kuantitatif dengan perhitungan statistik dicari dengan program SPSS.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Dalam menganalisis data hasil penelitian ini, maka pada tahap pertama peneliti melakukan pengujian kuesioner, yaitu uji validitas dan reabilitas. Untuk

melihat pengaruh promosi terhadap citra perusahaan digunakan model regresi linier sederhana yaitu sebagai berikut:

Persamaan regresinya : $Y = a + bX$

Dimana : $Y =$ Citra Perusahaan

$X =$ Promosi

$a =$ Parameter konstanta

$b =$ Parameter koefisien regresi

(Sugiyono, 2004)

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

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

Uji instrumen

- **Uji Validitas**

Uji validitas merupakan pernyataan sejauh mana data yang dirampung pada suatu kuesioner dapat mengukur apa yang ingin diukur dan digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar kuesioner dalam mendefinisikan suatu variabel. Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari *corrected item – total correlation* masing-masing pertanyaan. Suatu pertanyaan dinyatakan valid jika r hitung $>$ r tabel. Maka item pertanyaan tersebut valid (Riduwan & Sunarto, 2007)

Dengan rumus :

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

Keterangan :

$r_{xy} =$ Nilai validitas atau koefisien korelasi

$X =$ skor pertanyaan tertentu (*variabel independent*)

$Y =$ skor pertanyaan total (*variabel dependent*)

$n =$ jumlah responden untuk diuji

(Umar, 2002)

- **Uji Reabilitas Data**

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 kuesioner. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji *cronbach alpha*. Penentuan realibel atau tidaknya suatu instrument penelitian dapat dilihat dari nilai alpha dan r tabel nya. Apabila nilai cronbach alpha $>$ r tabel maka instrument penelitian tersebut dikatakan reliabel, artinya alat ukur yang digunakan adalah benar. Atau realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60 (Riduwan & Sunarto, 2007).

Dengan Rumus :

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

Keterangan :

$s_j^2 =$ varians skor item ke- j dengan $j = 1, 2, \dots, k$

$k =$ banyaknya item yang diujikan

$s_x^2 =$ varians skor total keseluruhan item

Pengujian Hipotesis Koefisien Regresi

Pengujian hipotesis koefisien regresi bertujuan untuk memastikan apakah variabel bebas yang terdapat dalam persamaan regresi secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap variabel terikat.

- **Uji Signifikansi Individu (uji t)**

Uji t ini dimaksudkan untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel X (iklim organisasi) dengan variabel Y (loyalitas karyawan).

Adapun rumus hipotesis statistiknya adalah :

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

(Husein Umar, 2001)

Ha (alternatif) : $t_{hitung} > t_{tabel}$

Ho (nol) : $t_{tabel} > t_{hitung}$

Dimana :

Ha: Ada pengaruh antara iklim organisasi dengan loyalitas karyawan.

Ho: Tidak ada pengaruh antara iklim organisasi dengan loyalitas karyawan.

• Uji determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (r^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi (r^2) mempunyai *range* antara 0 sampai ($0 < r^2 < 1$). Semakin besar nilai r^2 (mendekati 1) maka berarti pengaruh variabel bebas secara serentak dianggap kuat dan apabila (r^2) mendekati nol (0) maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat serentak adalah lemah.

Rumus :

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

IV. HASIL PENELITIAN

Mengingat pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, maka sesungguhnya responden dalam menjawab pernyataan - pernyataan merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian. Sesuai dengan standar pembuatan instrumen, bahwa sebelum instrumen digunakan sebagai alat uji penelitian, maka harus di uji cobakan terlebih dahulu. Oleh karena itu, untuk mengetahui tingkat keandalan atau kepercayaan instrumen penelitian ini, penulis melakukan uji coba kepada 100 responden.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung

dengan r tabel. Jika r hitung \geq r tabel maka alat ukur yang digunakan dinyatakan valid dan sebaliknya, jika r hitung $<$ r tabel maka alat ukur yang digunakan tidak valid. Diketahui untuk nilai dalam penelitian ini adalah sebesar 0,197. Diketahui nilai r hitung seluruh item pernyataan variabel \geq 0,197. Artinya adalah seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Selain uji validitas, dilakukan juga uji reliabilitas kepada keseluruhan sampel yang berjumlah 95 responden. Uji reliabilitas dilakukan pada butir-butir pernyataan yang telah valid. Teknik untuk menguji reliabilitas instrument yaitu dengan menggunakan metode *cronbach's alpha* dimana variabel tersebut akan dinyatakan reliable dengan ketentuan

- Apabila nilainya kurang dari 0,6 adalah kurang baik
- Apabila nilainya 0,7 dapat diterima
- Apabila nilainya diatas 0,8 adalah baik

Adapun hasil uji reliabilitas terhadap 95 responden dapat bahwa variabel iklim organisasi (X) dan variabel loyalitas karyawan (Y) memiliki nilai cronbach's alpha diatas 0,60. Untuk variabel iklim organisasi (X) nilai cronbach's alpha sebesar 0,735 dan dinilai baik sedangkan untuk variabel loyalitas karyawan (Y) nilai cronbach's alpha sebesar 0,773 dan dinilai dapat diterima. Hal ini bahwa variabel X dan Y tersebut, telah memenuhi kriteria nilai batas dan dapat dinyatakan reliable serta layak untuk disebarkan kepada responden guna penelitian.

Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menganalisis hubungan linear antara satu variabel independen yaitu iklim organisasi (X) dengan variabel dependen yaitu

loyalitas karyawan (Y) pada Hotel Resty Menara Pekanbaru. Metode yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi linier sederhana dengan bantuan perangkat lunak SPSS.

Persamaan Regresi Sederhana :

$$Y = a + bX$$

$$\text{Loyalitas karyawan} = 6,014 + 0,818 X$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas :

- Nilai konstanta (a) sebesar 6,014. Artinya adalah apabila iklim organisasi diasumsikan nol (0), maka loyalitas karyawan bernilai 3,715.
- Nilai koefisien regresi variabel pelaksanaan iklim organisasi sebesar 0,818. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan pelaksanaan iklim organisasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan loyalitas karyawan sebesar 0,818.

Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Persentase tersebut menunjukkan seberapa besar variabel independen (Iklim organisasi) dapat menjelaskan variabel dependennya (loyalitas karyawan). Semakin besar koefisien determinasinya, semakin baik variabel dependen dalam menjelaskan variabel independennya. Dengan demikian persamaan regresi yang dihasil baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen.

Diketahui nilai R Square sebesar 0,818. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel iklim organisasi terhadap variabel loyalitas karyawan adalah sebesar 49,3 %, sedangkan sisanya sebesar 50,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini. Dan

dari analisis di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh iklim organisasi terhadap loyalitas karyawan pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru dapat diterima. Dan iklim organisasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan, serta iklim organisasi memiliki implikasi terhadap loyalitas karyawan.

Uji Signifikansi Individu (Uji t)

Pengujian kebenaran hipotesis yang diperlukan untuk mengetahui sejauhmana hubungan antara variabel yang satu dengan yang lain, apakah hubungan tersebut saling mempengaruhi atau tidak. Uji t dimaksudkan untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian bahwa ada pengaruh iklim organisasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di Hotel Ratu mayang garden Pekanbaru.

Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dan 2 sisi. Langkah-langkah pengujian sebagai berikut :

- Merumuskan hipotesis
Ho : iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.
Ha : iklim organisasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.
- Menentukan t hitung dan Signifikansin, Dari output di dapat t hitung sebesar 6.014 dan Signifikansi 0,000.
- Menentukan t tabel
t tabel dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikansi $0,05/2 = 0,025$ dengan derajat kebebasan $df = n-2$ atau $95-2 = 93$.
Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 0,05 dengan persamaan sebagai berikut :
 $t \text{ tabel} = n-2 : \alpha/2$
 $= 95-2 : 0,052/2$
 $= 93 : 0,025$
 $= 1,986$
- Kriteria Pengujian

Jika $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ maka H_0 diterima.

Jika $-t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak.

Berdasarkan Signifikansi :

Jika Signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima.

Jika Signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak.

- Membuat Kesimpulan

Nilai $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($8,356 > 1,984$) dan Signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

III. 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. Setelah dilakukan penelitian terhadap iklim organisasi pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru, dapat diketahui skor dari iklim organisasi pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru berada pada kategori rendah. Artinya iklim organisasi belum baik dilaksanakan sehinggalah tidak mendapatkan loyalitas karyawan.
2. Setelah dilakukan penelitian loyalitas karyawan pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru berada pada kategori rendah. Artinya loyalitas karyawan belum maksimal baik diterima oleh karyawan. Hal ini dapat dilihat dari tanggapan responden tentang loyalitas karyawan Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru.
3. Setelah dilakukan pengujian regresi linier sederhana

diketahui bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru. Hal ini berarti semakin tinggi iklim organisasi maka semakin tinggi Loyalitas Karyawan.

Saran

Dari kesimpulan-kesimpulan diatas, maka penulis mencoba memberikan saran yang mungkin dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan dimasa yang akan datang. Adapun saran dari penulis sebagai berikut

1. Sebaiknya Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru lebih meningkatkan dan memperbaharui pelaksanaan iklim organisasi sesuai perkembangan zaman. Perbaharuan yang dimaksud untuk memberi perhatian yang maksimal kepada karyawan.
2. Agar loyalitas karyawan semakin tinggi, maka pihak Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru perlu memperhatikan apa yang dibutuhkan karyawan.
3. Dari hasil penelitian diketahui bahwa pengaruh iklim organisasi terhadap loyalitas karyawan pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru mempunyai pengaruh signifikan. Untuk kedepannya ada baiknya jika Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru lebih meningkatkan iklim organisasi dan loyalitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Angipora Marius P. 2002. *Dasar-Dasar Pemasaran*. PT. Raja Grafindo Persada,

- Jakarta.
- Alma, Buchari. 2000. *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. Alfabeta, Bandung.
- Basu Swastha, DH dan Irawan. 2003. *Manajemen Pemasaran Modern*, Liberty:Yogyakarta
- Basu Swastha dan Irawan. 2003. *Manajemen Pemasaran Modern*. (Edisi kedua). cetakan ke sebelas. Yogyakarta : Liberty Offset
- Basu Swastha, 2005, *Manajemen Penjualan*. Cetakan ke-duabelas. Penerbit Liberty Yogyakarta. Yogyakarta
- Basu Swatha dan Irawan. 2008. *Manajemen Pemasaran Modern*. Yogyakarta: Liberty
- Ferdinand A. 2002. *Structural Equation Modelling Dalam Penelitian Manajemen*. Edisi 2, Seri Pustaka Kunci 03/BP UNDIP
- Kasali, Rhenald. 2003. *Metode Penelitian Komunikasi*. Jakarta : Pustaka Utama Grafiti.
- Kotler, Philip. 2005. *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: PT. Mancana Jaya Cemerlang.
- Kotler, Philip. Gary Armstrong. 2008. *Marketing: An Introduction, 3 Edition*. Ney Jersey: Printice-Hall Inc.
- Kotler, Philip. 2000. *Manajemen Pemasaran*. PT. Prehallindo. Jakarta
- Kotler, Philip. 2001. *Manajemen Pemasaran : Analisis, Perencanaan, Implementasi, dan Kontrol*. Jakarta : PT. Prehallindo
- Kotler, Philip.2003. *Manajemen Pemasaran*. edisi kesebelas, Jakarta: Indeks kelompok Gramedia
- Kotler, Phillip dan Gary Armstrong. 2008. *Prinsip-prinsip Pemasaran*. Edisi 12 Jilid 1. Jakarta : Erlangga
- Lupiyoadi, Rambat dan A.Hamdani, 2006, *Manajemen Pemasaran jasa*, Jilid I Edisi 2. Bandung:
- Riduwan dan Sunarto, H. 2007. *Pengantar Statistika untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis*, Cetakan 1, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Tjiptono, Fandy., 2002. *Manajemen Jasa*, Edisi II. Cetakan ketiga, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Tjiptono,Fandy, 2006, *Manajemen Pelayanan Jasa*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Tjiptono,Fandy.2008. *Strategi pemasaran edisi III*.Yogyakarta : ANDI
- Umar, Husein. 2011. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada