

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI
(STUDI KASUS PADA HOTEL “BINTANG LIMA” PEKANBARU)**

Rahmi Sarah Hasibuan¹, Kasmiruddin²

Email: rahmisarah16@gmail.com

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

The research aims to recognize the organizational culture's influence and the job satisfaction of the organization's commitment partial and simultaneous. This study uses questionnaires to distribute to 26 responders to Hotel Bintang Lima employees. Next data were prepared using descriptive analysis and statistical analysis using SPSS 23, validating tests, reability, linear regression tests simple, linear regression tests multiple, determinative analysis (R^2) and hypothetical tests with t (partial) and simultaneous F (simultaneous) tests.

Research results show that testing the first hypothesis is the organization's culture's test of the organization's commitment is t countdown ($4,687 > t$ tabel ($2,062$), meaning the organization's culture has a significant impact on the organization's commitment. Second, job satisfaction is t count ($4,528 > t$ table ($2,062$) meaning that job satisfaction has a significant impact on the organization's commitment. The test F count ($29,922 > F$ table ($3,42$) means organizational culture and job satisfaction simultaneously make a significant impact on the organization's commitment.

Key Words: organizational culture, job satisfaction, organizational commitment

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Perkembangan lingkungan yang sangat cepat dan persaingan persaingan yang semakin ketat menuntut setiap organisasi mampu menghadapi tantangan global khususnya kompetisi dan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten dibidangnya. Seiring berkembangnya zaman perubahan pun semakin cepat didalam lingkungan kegiatan manusia. Hal ini tak luput dari bidang bisnis khususnya pada bisnis perhotelan. Bisnis perhotelan yang semakin menjamur mengharuskan perusahaan pada bidang perhotelan harus terus berinovasi agar mampu mengikuti perubahan yang semakin cepat dan agar mampu bersaing dengan hotel lainnya

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting didalam perusahaan. Karena sumber daya manusia merupakan penggerak kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia didalam perusahaan di harapkan mempunyai kompetensi dan kemampuan untuk melaksanakan tugasnya. Perusahaan juga memerlukan sumberdaya yang berprestasi dan berkualitas agar mampu mencapai tujuan organisasi dan tidak kalah pentingnya adanya komitmen yang kuat didalam perusahaan. Rendahnya komitmen organisasi didalam suatu perusahaan akan berdampak pada produktivitas karyawan. Ketika karyawan tidak mempunyai komitmen organisasi, maka mereka akan bekerja acuh tak acuh, dan tidak akan mampu menghasilkan kinerja yang

tinggi yang pada akhirnya mereka akan meninggalkan organisasi, baik karena kesadaran diri maupun diberhentikan oleh perusahaan. (Suryaman, 2006). Komitmen organisasi merupakan komponen yang paling penting untuk meningkatkan kinerja organisasi (Khan et. al. dalam wibowo, 2016). karyawan yang serius menunjukkan komitmen tinggi pada organisasi memiliki kemungkinan yang jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat keikutsertaan yang tinggi dalam organisasi, mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap bekerja didalam organisasi yang sekarang dan bisa terus memberikan sumbangan untuk mencapai tujuan, secara penuh terlibat dalam pekerjaan, karena pekerjaan tersebut mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangan dalam pencapaian tujuan organisasi (Januarari, 2011).

Komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan karyawan terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada didalam organisasi (Mathis & Jackson, 2001). Ada beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi salah satunya yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi akan menjadi pedoman perilaku bagi tiap karyawan atau anggota dalam organisasi. Hal ini akan membantu karyawan untuk melakukan tugasnya dengan lebih baik.

Budaya organisasi merupakan suatu persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian bersama (Robbins, 2003). Budaya organisasi juga memberikan manfaat bagi perusahaan dan juga karyawan. Budaya

organisasi mempunyai *boundary-difning roles*, yaitu menciptakan perbedaan antara organisasi yang satu dengan yang lainnya, menyam-paikan rasa identitas untuk anggota organisasi, budaya memfasilitasi bangkitnya komitmen pada sesuatu yang lebih besar daripada kepent-ingan diri individual, meningkatkan stabilitas sistem sosial, dan budaya melayani sebagai *sense-making* dan mekanisme kontrol yang membimbing dan membentuk sikap dan perilaku pekerja (Robbins, 2001). Budaya or-ganisasi bisa membangun komitmen pada suatu perusahaan. Semakin tinggi tingkat penerimaan karyawan terhadap nilai – nilai pokok organ-isasi dan semakin besar komitmen mereka pada nilai – nilai tersebut (Robbins dan Coutler, 2010).

Selain budaya organisasi, kepuasan kerja juga mempengaruhi komitmen organisasi. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif ten-tang suatu pekerjaan yang merupa-kan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik (Robbins, 2008). Indi-vidu - individu yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap pe-rusahaan dan keinginan untuk meninggalkan perusahaan akan se-makin rendah (Iqbal.et. al, 2014). Perusahaan yang mampu meningkat-kan kepuasan kerja akan menyebab-kan perputaran karyawan rendah, karena komitmen organisasi mereka terhadap perusahaan tinggi. se-baliknya, semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan, semakin rendah pula tingkat komitmen kar-yawan. ketika karyawan tidak mempunyai kepuasan kerja, mereka akan semakin mudah berpindah ke

tempat kerja lain, yang dianggap mampu memberikan kepuasan kerja tinggi. dengan demikian, kepuasan kerja akan menentukan tinggi ren-dahnya perputaran karyawan dalam suatu perusahaan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan diangkat dalam penulisan ini adalah : “Apakah Ada Pengaruh Sig-nifikan Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Hotel Bintang Lima Pekanbaru?”.

TINJAUAN PUSTAKA

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupa-kan tingkat kepercayaan dan pen-erimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap dalam organisasi tersebut (Mathis & Jackson, 2001). Steers dalam Busro (2018) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi, keterlibatan, dan loyal-itas yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap organisasinya. Rasa identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas yang ditunjukkan oleh kar-yawan terhadap atasannya tidak dapat dibuat – buat seolah – olah, tetapi akan sangat tampak dengan sendirinya, siapa saja diantara kar-yawan yang loal dan karyawan yang tidak loyal dilihat dari keseriusan dalam bekerja dan kinerja yang dihasilkan.

Komitmen adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau

organisasi. Sedangkan komitmen organisasional mencerminkan tingkatan keadaan dimana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat tujuannya (Kreitner & Kinicki).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem makna bersama terhadap nilai – nilai primer yang dianut bersama dan dihargai organisasi, yang berfungsi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, menciptakan rasa identitas bagi para anggota organisasi, mempermudah timbulnya komitmen kolektif terhadap organisasi, meningkatkan kemantapan sistem sosial, serta menciptakan mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu membentuk sikap dan perilaku para anggota organisasi (Robbins, 2003). Budaya organisasi merupakan norma – norma dan nilai – nilai yang mengarahkan perilaku organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya (Luthans, 1995).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif yang merupakan hasil dari suatu evaluasi atas hasil yang diperoleh dengan hasil yang diharapkan (Herzberg dalam Wibowo, 2016). Kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Robbins, 2002). Sedangkan menurut Hasibuan (2000), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan

mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap positif seseorang terhadap pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian terhadap produk kerja yang dihasilkan. Semakin tinggi tingkat kualitas hasil kerja, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja seseorang (Kotler & Keller, 2009 dalam Wibowo).

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di sebuah hotel yang berlokasi di Jl. Teuku Umar no 18 A-B tepatnya dipusat kota yang berada disekitar pusat perbelanjaan dan hanya berjarak 7,95 km dengan Bandara Sultan Syarif Kasim II. Hotel ini memiliki nama yang unik yaitu Hotel “Bintang Lima”. Hotel “Bintang Lima ini merupakan hotel dengan klasifikasi bintang satu.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau objek yang memiliki karakter & kualitas tertentu yang ditetapkan oleh seorang peneliti untuk dipelajari yang kemudian ditarik sebuah kesimpulan (Sugiyono, 2008). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Hotel Bintang Lima yang berjumlah 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 dijadikan sampel. Istilah lain sampel sensus adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiono, 2008). Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Bintang Lima sebanyak 26 orang.

Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan sekunder.

a. Data primer

Data primer adalah data yang di dapat dari sumber pertama. Data ini merupakan data mentah yang selanjutnya akan diproses untuk tujuan – tujuan tertentu, sesuai dengan kebutuhan (Husein Umar, 2003). Cara yang digunakan dalam memperoleh data primer yaitu dengan cara observasi, wawancara, dan kuisisioner yang diberikan pada karyawan Hotel Bintang Lima Pekanbaru yang terkait dengan komitmen organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data primer yang telah di olah lebih lanjut, misalnya dalam bentuk tabel, grafik, diagram atau gambar dan sebagainya,

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu kuisisioner dan wawancara.

1. Kuisisioner

kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2008). Pada penelitian ini peneliti memberi daftar pertanyaan tertutup kepada objek (responden) penelitian dimana selanjutnya responden diminta untuk mengisi pertanyaan tersebut. 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 di teliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal – hal dari responden yang lebih mendalam

(Sugiyono, 2008). Teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu tanya jawab langsung dengan pihak – pihak yang dianggap dapat menerangkan tentang masalah yang di teliti yaitu dengan manajer operasional dan juga karyawan Hotel Bintang Lima Pekanbaru.

Metode Analisi Data

a. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis yang berhubungan dengan perhitungan statistik. Dalam penelitian analisis kuantitatif dengan menggunakan alat *statistic* analisis regresi linear sederhana dan regresi linear berganda 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

1. Uji validitas

Uji validasi digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu untuk 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 (Sugiono, 2013).

R_{KF}

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

2. Uji Reliabilitas

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 bentuk kuisioner. Uji reabilitas dilakukan dengan uji *cronbach alpha*. Penentuan reabilitas atau tidaknya suatu instrument penelitian dapat dilihat dari nilai alpha dan r tabelnya. Apabila nilai *cronbach alpha* lebih besar dari r tabel maka instrument penelitian tersebut *reliable*, artinya alat yang ukur yang digunakan adalah benar. atau reabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,06 (Riduwan & Sunarto, 2007). Dengan rumus :

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(\frac{S^2_k}{S^2_K} \right)$$

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linier tentang satu variabel independent (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah dan hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apakah variabel independent mengalami kenaikan atau penurunan. Dalam menganalisis dari hasil penelitian ini, maka tahap pertama peneliti melakukan pengujian kuisioner, yaitu uji validitas dan uji reabilitas, digunakan model regresi linear sederhana yaitu sebagai berikut (Umar: 2002).

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = variabel terikat

(Komitmen Organisasi)

X = variabel bebas (Budaya

Organisasi dan Kepuasan Kerja)

a = nilai konstan

b = koefisien arah regresi

Nilai a dihitung dengan rumus :

$$a = \frac{\sum F(\sum K^2) - \sum K \sum KF}{n \sum K^2 - (\sum K)^2}$$

Nilai b dihitung dengan rumus:

$$b = \frac{n \sum KF - \sum K \sum F}{n \sum K^2 - (\sum K)^2}$$

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi ganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik/turunya) variabel dependen (kriterium), bila dua arah atau lebih variabel independent sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaikkan/turunkan nilainya) dalam Sugiono (2013). Untuk mencari persamaannya dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Untuk mencari koefisien regresi a, b_1 , b_2 digunakan persamaan simultan sebagai berikut:

Dimana:

Y = variabel terikat yaitu

Komitmen Organisasi

a = konstanta dari persamaan regresi berganda

b_1 = koefisien regresi Budaya Organisasi

X_1 = variabel Budaya Organisasi

b_2 = koefisien regresi Kepuasan Kerja

X_2 = variabel Kepuasan Kerja

b = dapat dicari dengan rumus:

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

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

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

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

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

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

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

$$F = EB - C^2$$

Nilai a dapat dicari dengan rumus :

$$a = \frac{\sum F - b_1 \sum x_1 - b_2 \sum x_2}{n}$$

(Sugiarto & Dergibson, 2000)

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh 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 pengaruh variabel bebas secara serentak dianggap kuat dan apabila r square mendekati 0 (nol) maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah lemah.

Rumus :

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

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

Uji Signifikan Individu (Uji t)

Uji t ini dimaksudkan untuk membuktikan kebenaran penelitian bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel X_1 (budaya organisasi) X_2 (kepuasan kerja) terhadap variabel Y (komitmen organisasi). Dan untuk menguji statistic bagi koefisien korelasi (r) hipotesis yang diajukan dengan rumus :

Adapun rumus hipotesis statistiknya adalah :

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

(Umar, 2011)

H_a : diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 : diterima jika $t_{tabel} > t_{hitung}$ pada $\alpha = 5\%$

Uji Signifikan Simultan

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 yang dikutip dalam (Sudjana, 2005) sebagai berikut:

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

Dimana :

R^2 = koefisien regresi

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel independent

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Budaya Organisasi terhadap Komitmen organisasi

Tabel Rekapitulasi Uji Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Model	Konstanta	Koefisien regresi	R	R Square	Adjusted R Square	t Hitung	t Tabel
X1 - Y	4,012	0,299	0,691	0,478	0,456	4,687	2,062

Sumber: Data Olahan SPSS, 2019

A. Analisis Regresi Linear Sederhana

Y = Komitmen Organisasi

X = Budaya Organisasi

Dari persamaan regresi diatas, maka interpretasi dari masing – masing koefisien adalah:

- Nilai konstanta sebesar 4,012 menyatakan bahwa jika budaya organisasi tidak memiliki nilai (0) maka nilai komitmen organisasi 4,012

- Koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,299. ini menyatakan bahwa setiap terjadi penambahan 1 (satu) nilai pada budaya organisasi maka nilai komitmen karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,299.

B. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi (R^2) mempunyai *range* antara 0 sampai 1 ($0 \leq r^2 \leq 1$). Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) maka berarti pengaruh variabel bebas dianggap kuat dan apabila (R^2) mendekati (0) maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah lemah.

Pada tabel rekapitulasi menunjukkan nilai korelasi (R) sebesar 0,691. Ini menunjukkan bahwa korelasi antara variabel komitmen organisasi dengan variabel budaya organisasi kuat. Ini dikarenakan nilai korelasi sebesar 0,691 mendekati 1.

Adapun nilai R Square (R^2) atau kudrat R, menunjukkan koefisien determinasi. Angka ini akan diubah ke bentuk persen, yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai (R^2) sebesar 0,478 artinya persentase sumbangan pengaruh variabel budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan Hotel Bintang Lima Pekanbaru sebesar 47,8%, sedangkan sisanya sebesar 52,2%, di

pengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

C. Uji t

Berdasarkan tabel rekapitulasi maka di peroleh t_{Hitung} sebesar 4,687 dan signifikan sebesar 0,000 dan $> t_{Tabel} 2,062$, maka $t_{Hitung} = 4,687 > t_{Tabel} = 2,062$ dan nilai signifikasi = $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis mengatakan adanya pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi diterima. Dengan lebih besarnya t_{Hitung} dari t_{Tabel} , maka dapat dikatakan ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara Budaya organisasi terhadap Komitmen organisasi pada karyawan Hotel Bintang Lima Pekanbaru dan berdasarkan hasil perhitungan di peroleh tanda positif, tanda positif ini mempunyai makna bahwa setiap peningkatan Budaya Organisasi akan mempunyai pengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi karyawan Hotel Bintang Lima Pekanbaru.

2. Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Rekapitulasi Uji Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

3.

Model	Konstanta	Koefisien regresi	R	R Square	Adjusted R Square	t hitung	t tabel
$\frac{X^2}{Y}$	4,431	0,795	0,679	0,461	0,438	4,528	2,062

Sumber: Data Olahan SPSS, 2019

a. Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Koefisien regresi untuk Kepuasan Kerja bernilai positif, artinya Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi.
- 2) Nilai konstanta (a) sebesar 4,431. artinya adalah apabila variabel Kepuasan Kerja diasumsikan nol (0), maka nilai Komitmen Organisasi sebesar 4,431.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,795. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan Kepuasan Kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Komitmen Organisasi sebesar 0,795.

b. Uji Koefisien Determinasi

Pada tabel rekapitulasi menunjukkan bahwa nilai korelasi (R) sebesar 0,679. Ini menunjukkan bahwa korelasi antara variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan nilai korelasi sebesar 0,679 mendekati 1.

Adapun tabel rekapitulasi menunjukkan nilai R Square (R^2) atau kuadrat, yaitu menunjukkan koefisien determinasi. Angka ini akan diubah ke bentuk persen, yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai (R^2) sebesar 0,461 artinya persentase sumbangan pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada Hotel Bintang Lima sebesar

46,1% sedangkan sisanya 53.9% di pengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

c. Uji t

Dari tabel rekapitulasi, dapat diketahui hasil uji t_{hitung} untuk menguji hipotesis, apakah ada pengaruh signifikan variabel kepuasan kerja (X_2) terhadap variabel komitmen organisasi (Y), Yakni sebesar 4,528. Diketahui nilai

$$t_{tabel} df = n - 2$$

Keterangan : n = jumlah sampel

$$\text{jadi, } t_{tabel} \text{ adalah } df = 26 - 2 = 24$$

Maka nilai t_{tabel} untuk $df = 24$ pada α 5% atau 0,05 adalah sebesar 2,062. Dengan demikian diketahui t_{hitung} (4,528) > t_{tabel} (2,062). Maka disimpulkan bahwa H_0 (hipotesis nol) di tolak dan H_a (hipotesis alternatif) diterima. Artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Hotel Bintang Lima.

3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Rekapitulasi Uji Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Model	Konstanta	Koefisien Regresi	R	R Square	Adjusted R Square	F hitung	F tabel
$X_1 \rightarrow Y$	-2,787	0,230	0,850	0,722	0,698	29,922	3,42
$X_2 \rightarrow Y$		0,621					

Sumber: data olahan spss, 2019

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan tabel rekapitulasi diatas maka diperoleh persamaan berikut ini:

$$Y = a + b_1 + X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = -2,787 + 0,230 + 0,621$$

Dimana :

Y = Komitmen organisasi

a = Nilai konstanta

$b_1 b_2$ = Koefisien regresi

X_1 = Budaya organisasi

X_2 = Kepuasan kerja

Artinya :

- Konstanta sebesar -2,787 : artinya jika Budaya Organisasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) nilainya nol (0) maka Komitmen Organisasi adalah -2,787.
- Nilai koefisien variabel Budaya Organisasi (X_1) sebesar 0,230, artinya jika variabel budaya organisasi mengalami kenaikan sebesar 1% maka akan berdampak pada Komitmen Organisasi yaitu akan mengalami kenaikan sebesar 0,230.
- Nilai koefisien variabel Kepuasan Kerja (X_2) sebesar 0,621, artinya jika variabel Kepuasan Kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka akan berdampak pada Komitmen Organisasi yaitu akan mengalami kenaikan juga sebesar 0,621.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini dilakukan untuk melihat seberapa besar persentase pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Hotel Bintang Lima Pekanbaru. Pengukurannya adalah dengan menghitung angka koefisien determinasi.

Diperoleh nilai R Square sebesar 0,722, artinya bahwa persentase pengaruh budaya organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen organisasi karyawan adalah 72,2%. Sedangkan sisanya 27,8% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

c. Uji Simultan (Uji F)

Uji F di gunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat signifikansi 5%. dalam uji F ini, nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan F_{tabel} , dimana suatu model dinilai layak apabila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan nilai signifikan probabilitas $<0,05$. untuk mencari nilai F_{tabel} dapat digunakan rumus :

$$df (n1) = k - 1 = 3 - 1 = 2$$

$$\begin{aligned} df 2 (n2) &= n - k \\ &= 26 - 3 \\ &= 23 \end{aligned}$$

Dimana :

n = Jumlah responden

k = Jumlah variabel

(dengan taraf signifikansi 0,05)

maka F_{tabel} yang diperoleh = 3,42

Dengan rumus hipotesisnya adalah :

H_a : Ada pengaruh antara Budaya

Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen organisasi pada karyawan Hotel Bintang Lima Pekanbaru.

H_0 : Tidak ada pengaruh antara Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan Hotel Bintang Lima Pekanbaru.

Uji ini dilakukan dengan ketentuan:

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak.
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima

Berdasarkan hasil uji F pada tabel rekapitulasi, menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 29,922 dengan tingkat signifikansi 0,000 dan F_{tabel} sebesar 3,42 maka $F_{hitung} = 29,922$. $F_{tabel} = 3,42$ dan probabilitas = 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis mengatakan adanya pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi diterima. Dengan lebih besarnya F_{hitung} daripada F_{tabel} maka secara simultan Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan Hotel Bintang Lima Pekanbaru.

KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan,

maka kesimpulan dari penelitian adalah:

1. Penerapan budaya organisasi di Hotel Bintang Lima Pekanbaru dinilai cukup kuat. Artinya sebagian karyawan sudah menerapkan dimensi budaya organisasi dan sebagian karyawan kurang menerapkan dimensi budaya organisasi. Namun secara dimensional ditemukan juga dimensi yang relative rendah yaitu inovasi dan pengambilan resiko dan orientasi hasil.
2. Kepuasan kerja karyawan Hotel Bintang Lima Pekanbaru sudah nilai cukup puas. Artinya sebagian karyawan sudah merasa puas pada pembayaran, pekerjaan, promosi, atasan dan rekan kerja dan sebagian karyawan masih ada yang merasa kurang puas. Namun secara dimensional ditemukan dua dimensi yang relative rendah yaitu promosi dan pembayaran.
3. Komitmen organisasi pada karyawan Hotel Bintang Lima Pekanbaru sudah dinilai cukup baik. Artinya sebagian karyawan sudah memiliki komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normative dan sebagian karyawan kurang memiliki dimensi komitmen organisasi tersebut. Namun secara dimensional ditemukan dimensi yang relative rendah yaitu komitmen afektif.
4. Berdasarkan hasil analisis data maka dapat disimpulkan Hipotesis (H_1) diterima bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini bermakna apabila budaya organisasi yang diterapkan

pada Hotel Bintang Lima Pekanbaru semakin kuat, maka dapat meningkatkan komitmen organisasi.

5. Berdasarkan hasil penelitian Hipotesis (H_2) diterima bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini bermakna apabila kepuasan kerja karyawan meningkat, maka dapat meningkatkan komitmen organisasi.
6. Berdasarkan hasil penelitian Hipotesis (H_3) diterima bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hal ini menyatakan bahwa semakin baik budaya organisasi dan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi pula komitmen organisasi karyawan.

b. Saran

a. Bagi Perusahaan

1. Perusahaan harus lebih meningkatkan budaya organisasi melalui sosialisasi dan pelatihan karyawan. Memberikan pengarahan mengenai budaya tersebut kepada karyawan agar karyawan menerapkan budaya organisasi dalam melakukan pekerjaannya. budaya organisasi yang kuat akan meningkatkan komitmen organisasi terhadap karyawannya.
2. Perusahaan harus meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan penciptaan lingkungan yang kondusif. Jika kepuasan

- kerja karyawan meningkat maka komitmen organisasi karyawan juga akan meningkat.
3. Dalam meningkatkan komitmen organisasi karyawan, pimpinan hotel Bintang lima diharapkan untuk lebih memperhatikan kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan.
 4. Hasil pengujian secara parsial diketahui adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. oleh sebab itu hotel Bintang Lima perlu memperhatikan lagi inovasi dan pengambilan resiko agar penerapan budaya organisasi lebih kuat sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasi.
 5. Hasil pengujian secara parsial diketahui adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Oleh sebab itu pimpinan hotel Bintang Lima lebih memperhatikan promosi dan juga pembayaran karyawan agar kepuasan karyawan meningkat sehingga akan meningkatkan komitmen organisasi juga.
 6. Dalam upaya peningkatan komitmen organisasi pada Hotel Bintang Lima. Pimpinan Hotel Bintang Lima hendaknya lebih optimal dalam meningkatkan budaya organisasi dan kepuasan kerja agar meningkatkan komitmen organisasi karyawan pada Hotel Bintang Lima.

b. Bagi peneliti selanjutnya: Pada peneliti selanjutnya hendaknya memperbesar populasi penelitian dan sampel dengan cakupan wilayah yang lebih luas selain di area Pekanbaru. Selain itu pada penelitian selanjutnya juga disarankan untuk menambah variabel lain dalam penelitiannya seperti gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi atau pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi. Sehingga dapat meningkatkan pengetahuan yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Berry, Janice and Barb Wingfield. 2002. *Mempertahankan Karyawan Unggul*. Jakarta: Teruna Grafica.
- Fauzi, Ahmad Dkk. 2004. *Manajemen SDM untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Hendriani, Susi dan Yohanas Oemar. 2011. *Kinerja dan Kepuasan Kerja*. Pekanbaru: Pusat Pengembangan Pendidikan Universitas Riau.
- Mathis, Robert. L & Jackson John. H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nuraini. 2007. *Manajemen SDM*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Riduan. 2007. *Metode dan Tehnik Menyusun Tesis*. Alfabeta: Bandung

Robbins, P Stephens, dan Mary Coulter. 2010. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.

Siagian, Dergibson dan Sugiarto. 2000. *Metode Statistika Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Jakarta : Gramedia.

Sudjana. 2005. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito

Sinambela, Poltak Lijan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Sugiyono. 2008. *Statistika untuk Peneliti*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta

Susanto AB. 2014. *Manajemen Strategi Komprehensif*.

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta

Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Intention To Leave. Jakarta : Erlangga.

Umar, Husein. 2002. *Pemasaran dan perilaku konsumen*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Umar. Husein. 2003. *Metode riset perilaku organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Umar. Husein. 2004. *Metode riset ilmu administrasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Umar. Husein. 2011. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi kedua*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Wibowo. 2010. *Budaya organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Jurnal:

Bastiani, DA dan Mudji R. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Semarang. *Diponegoro journal of management*. Vol. 6.No. 3. 2017. Hal. 1-11.

Hidayat, Agi Syarif. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turn Over Intention. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa* pada PT Toyamilindo Cirebon. *Jurnal manajemen dan pemasaran* Vol. 11. No 1.

Jannah, Miftahul. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Intervening Pada PT. PG Rajawali I Surabaya. *Jurnal Manajemen*. Vol. 4. No. 2.

Lumbanraja. Prihatin. 2009. Pengaruh Karakteristik Individu, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Pemerintah Daerah Sumatera Utara. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol 7.No. 2.

Marta. DJ. Dkk. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. X. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol. 8 No. 2 Februari

- Nugroho, Dwiyekti Agung. 2011. Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai pada Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan/ Vocational Education Development Center Malang. *Jurnal Manajemen Bisnis*. Vol. 1 No. 02.
- Novita, Dkk. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Jatim Selatan Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 34. No. 1.
- Pratama, Setia. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Intan Bara Utama Samarinda. *ejournal Administrasi Bisnis*. Vol. 5. No. 4.
- Septiarisa. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Dura Indonesia (Palm Oil) Rokan Hulu. *Jom Fisip*. Vol. 5, edisi II Juli – Desember .
- Tania, Anastasia. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. *Agora* Vol. 1 No 3.
- Taurisa, Chaterina Melina dan Intan Ratnawati. 2012. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dalam Meningkatkan Komitmen Organisasional Karyawan Pada PT. Sidomuncul Kaligawe Semarang. *Jurnal bisnis dan ekonomi*. Vol 19. No 2.
- Tumbelaka, Steven Set Xavierius. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Intention To Leave Pada PT. Bitung Mina Utama Malang. *Jurnal Bisnis dan Manajemen* Vol. 3. No. 1.
- Yusnita, Maya. 2015. Pengaruh Masa Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Holistic Journal Of Management Research*. Vol. 3 No. 2.