

**PENGARUH FAKTOR ORGANISASIONAL DAN FAKTOR
NON ORGANISASIONAL TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASIONAL KARYAWAN PADA HOTEL LABERSA
HUTAHAEAN GROUP PEKANBARU**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Riau Pekanbaru*



OLEH :

KRISTINA NATALIA

145210863

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2019**



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharudin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761)674674 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru-28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Kristina Natalia

Npm : 145210863

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Fakultas : Ekonomi

Judul : Pengaruh Faktor Organisasional Dan Faktor Non Organisasional Terhadap
Komitmen Organisasional Karyawan Pada Hotel Labersa Hutahaean Group
Pekanbaru.

Disahkan Oleh:

Pembimbing I

(Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Inarastuti, MM)

Pembimbing II

(Kamar Zaman, SE., MM)

Mengetahui:

Dekan

(Drs. H. Abur, M.Si., Ak. C.A)

Ketua Program Studi

(Azmansyah, SE., M.Econ)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761)674674 Fax. (0761)674834 Pekanbaru-28284

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Nama : Kristina Natalia
NPM : 145210863
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi
Judul : Pengaruh Faktor Organisasional Dan Faktor Non Organisasional
Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pada Hotel Labersa
Hutahaean Group Pekanbaru

Disetujui Oleh:

Tim Penguji:

1. Eva Sundari, SE., MM
2. Dr. Dra. Hj. Eka Nuraini R., M.Si
3. Ramzi Durin, SH., MH

Mengetahui:

Pembimbing I

(Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM)

Pembimbing II

(Kamar Zaman, SE, MM)

Ketua Program Studi

(Azmanisah, SE, M.Econ)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat :Jalan Kaharudin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761)674674 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru-28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah Dilaksanakan Bimbingan Skripsi Terhadap;

Nama : Kristina Natalia

Npm : 145210863

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen S-1

Sponsor : Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti S., MM

Co. Sponsor : Kamar Zaman, SE., MM

Judul : Pengaruh Faktor Organisasional Dan Faktor Non Organisasional Terhadap
Komitmen Organisasional Karyawan Pada Hotel Labersa Hutahaean Group
Pekanbaru

Dengan Perincian Sebagai Berikut :

No.	Tanggal	Catatan		Berita Acara Bimbingan	Paraf	
		Sponsor	Co. Sponsor		Sponsor	Co. Sponsor
1	28/03/2018	√		• Langsung Lanjut pembimbing 2		
2	13/09/2018	√		• Acc Seminar Proposal		
3	02/11/2018	√		• Skoring Rekapitulasi Jawaban Responden • Nilai Hasil Determinasi (R^2)		
4	05/11/2018	√		• Pembahasan di Tambahkan		
5	06/11/2018	√		• Lanjut Pembimbing 2 • Acc Seminar hasil		
6	04/04/2018		√	• Buku Dasar Faktor Yang mempengaruhi Komitmen Organisasional		

No.	Tanggal	Catatan		Berita Acara Bimbingan	Paraf	
		Sponsor	Co. Sponsor		Sponsor	Co. Sponsor
				<ul style="list-style-type: none"> • Buat Rencana daftar Isi • Populasi Dan Sampel • Kerangka Penelitian • Teori Dikembangkan 		
7	25/04/2018		√	<ul style="list-style-type: none"> • Tambah Teori Faktor Organisasional Dan Faktor Non Organisasional • Rencana Daftar isi • Daftar Pustaka Ditambah 		
8	28/04/2018		√	<ul style="list-style-type: none"> • Acc Seminar Proposal 		
9	18/08/2018		√	<ul style="list-style-type: none"> • Acc Outline 		
10	19/10/2018			<ul style="list-style-type: none"> • Abstrak • Bab 4 Ditambahkan Aktivitas Perusahaan • Daftar Isi • Sebelum Masuk Tabel Harus Ada pengantar Mau Masuk Tabel Terlebih dahulu • Tabel 12 Di Hitung LTO • Analisis Deskriptif Dijelaskan Secara Rinci Setiap Dimensi 		
11	08/11/2018		√	<ul style="list-style-type: none"> • Acc Seminar Hasil 		

Pekanbaru, 13 November 2018
Wakil Dekan I


Dr. Firdaus A. Rahman, SE.,M.Si., Ak., CA

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpovan Pekanbaru Telp 647647

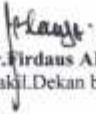
BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No:1604/Kpts/FE-UIR/2019, Tanggal 14 Maret 2019, Maka pada Hari Jum'at 15 Maret 2019 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program S1 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Jurusan **Manajemen S1** Tahun Akademis 2018/2019.


1.N a m a	: Kristina Natalia
2.N P M	: 145210863
3.Jurusan	: Manajemen S1
4.Judul skripsi	: Pengaruh Faktor Organisasional dan Faktor Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pada Hotel Labersa Hutahean Group Pekanbaru
5.Tanggal ujian	: 15 Maret 2019
6.Waktu ujian	: 60 menit.
7.Tempat ujian	: Ruang sidang meja hijau Fekon UIR
8.Lulus Yudicium/Nilai	: B+ (74,1)
9.Keterangan lain	: Aman dan lancar.

PANITIA UJIAN

Ketua


Dr. Firdaus AR, SE, M.SLak, CA
Wakil Dekan bid. Akademis

Sekretaris


Azmansyah, SE, M.Econ
Ketua Prodi Mgr S1

Dosen penguji :

- 1 Prof. Dr. Hj. Sei Indrastuti S., MM
- 2 Kamar Zaman, SE., MM
- 3 Hj. Susie Suryani, SE., MM
- 4 Dr. Dra. Hj. Eka Nuraini R., M.Si
- 5 Azmansyah, SE., M.Econ

Saksi

- 1 Deswarta, SE., MM

(.....)
(.....)
(.....)
(.....)
(.....)

Pekanbaru 15 Maret 2018

Mengotahui
Dekan,


Drs. H. Abrar, M.SLak, CA

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 1604/Kpts/FE-UIR/2019
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang** : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau dilaksanakan ujian skripsi/oral komprehensif sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.
- Mengingat** : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
- a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
- b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
- c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
- d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/1/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

Nama : Kristina Natalia
 N P M : 145210863
 Jurusan/Jenjang Pendd : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Pengaruh Faktor Organisasional dan Faktor Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional Karyuswan Pada Hotel Labersa Hutahean Group Pekanbaru

2. Penguji ujian skripsi/oral komprehensif mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Prof.Dr. Hj. Sri Indrastuti S. MM	Guru Besar, IV/d	Materi	Ketua
2	Kamar Zaman, SE., MM	Lektor, C/c	Sistematika	Sekretaris
3	Hj. Susie Suryani, SE., MM	Lektor, C/c	Methodologi	Anggota
4	Dr. Dra. Hj. Eka Nuraini R, M.Si	Lektor Kepala, D/a	Penyajian	Anggota
5	Azmansyah, SE., M.Econ	Lektor, C/c	Bahasa	Anggota
6	Deswarta, SE_MM	-	-	Saksi I
7				Saksi II
8				Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.

4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.

Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru
 Pada Tanggal : 15 Maret 2019
 Dekan

Drs. A. Brau., M.Si, Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
 2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
 3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
 4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru


**UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI**

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpovan Pekanbaru Telp 647647




BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Kristina Natalia
 NPM : 145210863
 Jurusan : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Pengaruh Faktor Organisasional dan Faktor Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pada Hotel Labersa Hutahean Group Pekanbaru.
 Hari/Tanggal : Jum'at 15 Maret 2019
 Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof.Dr.Dra.Hj.Sri Indrastuti,MM		
2	Kamar Zaman,SE.MM		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Eva Sundari, SE., MM		
2	Dr. Dra. Hj. Eka Nuraini R., M.Si		
3	Ramzi Durin, SH., MH		

Hasil Seminar : *)

- | | |
|---------------------------|-----------------------------------|
| 1. Lulus | (Total Nilai |
| 2. Lulus dengan perbaikan | (Total Nilai <u>71,67 (BT)</u>) |
| 3. Tidak Lulus | (Total Nilai |

Mengetahui
An.Dekan


Dr. Firdaus AR, SE, M, SI, Ak, CA
 Wakil Dekan I

Pekanbaru, 15 Maret 2019
Ketua Prodi


Azmahsyah, SE, MEcon

*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpovan Pekanbaru Telp 647647




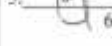

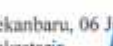
BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Kristina Natalia
 NPM : 145210863
 Judul Proposal : Pengaruh Faktor Organisasional dan Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Kasus Pada Karyawan Hotel Labersa Hutahaean Group Pekanbaru)
 Pembimbing : 1. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
 2. Kamar Zaman, SE., MM
 Hari/Tanggal Seminar : Jumat 06 Juli 2018

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : ~~Perlu~~/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Panda/Tangan
1.	Prof.Dr.Dra.Hj.Sri Indrastuti,MM		
2.	Kamar Zaman, SE., MM		
3.	Abd Razak Jer, SE., M.Si		
4.	Yul Efnita, SE., MM		
5.	Hj. Susie Suryani, SE., MM		
6.	Azmansyah, SE., M.Econ		

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
 An.Dekan Bidang Akademis

 Dr.Firdaus AR, SE.M.Si.Ak.CA

Pekanbaru, 06 Juli 2018
 Sekretaris

 Azmansyah, SE., M.Econ

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 141/Kpts/FE-UIR/2018
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA SI
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang:** 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 24 Februari 2018 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
 2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

- Mengingat:** 1. Surat Mendikbud RI:
 a. Nomor: 0880/U/1997 c. Nomor: 0378/U/1986
 b. Nomor: 0213/0/1987 d. Nomor: 0387/U/1987
 2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
 a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembanguan
 b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
 c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
 d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
 a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
 b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
 a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

- Menetapkan:** 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1.	Prof.Dr.Dra.Hj. Sri Indrastuti, MM	Guru Besar, D/d	Pembimbing I
2	Kamar Zaman, SE., MM	Lektor, C/c	Pembimbing II

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:

N a m a : Kristina Natalia
 N P M : 145210863
 Jurusan/Jenjang Pendid. : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Pengaruh Faktor Organisasional dan non organisasional terhadap komitmen organisasi bagian perhotelan PT. Hutahaean Pekanbaru .

3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
 4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
 5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
 6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.
 Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.



- Tembusan :** Disampaikan pada:
 1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
 2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Akademik Sarjana, baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penilaian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarah dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan yang diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, 15 November 2018

Saya yang membuat pernyataan



**PENGARUH FAKTOR ORGANISASIONAL DAN FAKTOR NON
ORGANISASIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL
KARYAWAN PADA HOTEL LABERSA HUTAHAEAN GROUP
PEKANBARU**

OLEH

**KRISTINA NATALIA
145210863**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Faktor Organisasional dan Faktor Non Organisasional terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pada Hotel Labersa Hutahaean Group Pekanbaru.

Penelitian ini dilakukan di Hotel Labersa Hutahaean Group Pekanbaru pada awal 2018. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Labersa Hutahaean Group Pekanbaru bagian *Food & Beverage Product Service*. Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Probability Sampling* dan diperoleh sampel sebesar 40 responden. Untuk metode analisis data menggunakan metode analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Faktor Organisasional dan Faktor Non Organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional karyawan pada Hotel Labersa Hutahaean Group Pekanbaru

Kata Kunci : Faktor Organisasional, Faktor Non Organisasional, Komitmen Organisasional

**PENGARUH FAKTOR ORGANISASIONAL DAN FAKTOR NON
ORGANISASIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL
KARYAWAN PADA HOTEL LABERSA HUTAHAEAN GROUP
PEKANBARU**

By

KRISTINA NATALIA

145210863

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of organizational factors and non-organizational factors on employee organizational commitment at the Labersa Hutahaean Group Pekanbaru Hotel.

This research was conducted at the Labersa Hutahaean Group Pekanbaru Hotel in early 2018. The population in this study were employees of the Labersa Hutahaean Group Pekanbaru in the Food & Beverage Product Service section. While the sampling technique used Probability Sampling technique and obtained a sample of 40 respondents. For data analysis methods using multiple linear regression analysis methods

The results showed that the Oganisasional Factor and Non-Oganization Factors had a positive and significant effect on employee Organizational Commitments at the Labersa Hutahaean Group Pekanbaru Hotel

Keywords: Organizational Factors, Non Organizational Factors, Organizational Commitments

KATA PENGANTAR

Dengan segala kerendahan hati penulis ucapkan rasa syukur yang dalam kehadirat Tuhan yang Maha Esa, yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya yang berupa kemampuan, kesehatan dan juga kesempatan kepada penulis untuk menyelesaikan Tugas Akhir ini yang berjudul **“Pengaruh Faktor Organisasional Dan Faktor Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pada Hotel Labersa Hutahaean Group Pekanbaru”**. yang merupakan salah satu syarat memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

Dalam proses penulisan skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan masukan, bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Untuk itu, pada kesempatan ini diucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Bapak Drs. Abrar, M. Si, Ak. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
2. Bapak Azmansyah, SE.,M.Econ. Selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
3. Ibu Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti.,MM, Selaku pembimbing I dalam penelitian ini yang telah banyak meluangkan waktunya, memberikan pengarahan, kepada penulis demi kelancaran dan selesainya skripsi ini.

4. Bapak Kamar Zaman, SE.,MM., selaku pembimbing II yang banyak meluangkan waktunya serta dengan ikhlas memberikan bimbingan, dan pengarahan kepada penulis demi kelancaran dan selesainya skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau terima kasih atas semua ilmu dan pengetahuan yang diberikan kepada penulis.
6. Bapak Ronal Pakpahan selaku HUMAS di Hutahaean Group Pekanbaru yang banyak meluangkan waktunya dan memberikan bimbingan kepada peneliti di perusahaan selama proses selesainya skripsi ini
7. Seluruh karyawan Hotel Labersa Hutahaean Group Pekanbaru yang telah bersedia membantu dan meluangkan waktu untuk penulis dalam meneliti.
8. Kedua orang tua tercinta Ayahanda Biner Lumban Gaol dan Ibunda Lince Br Manalu yang telah banyak mengorbankan, meneteskan air mata dalam doanya dan menyucurkan keringat dalam usahanya, agar penulis dapat melanjutkan pendidikan dan meraih cita-cita sebagai anak yang berguna dan berbakti kepada agama dan orang tua. Terima kasih juga kepada seluruh keluarga Abang Roy Karmedi, Kak Lilis Rosintan, Abang Frengki Lumban Gaol ST, Adek Juan Fenri dan Ponaan Christeven Abercio yang selalu memberikan doa dan dukungan baik moril maupun materil kepada penulis dalam menyelesaikan pembuatan skripsi ini.
9. Dan kepada sahabat-sahabat Hana Octavia, Devi Febri, Emma Pandu SE, Yulika SE, Swarnita SE, Ummi Fatimah SE, Ita Rosdelima SE, Kak Sarianti S.Ap, Musliana, Dewi jannah SE, Desi Tri Mariati, Donri Situmorang, Parulian dan kelas Manajemen E

Akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan, walaupun skripsi ini tidak sempurna namun semoga dapat memberi manfaat semua pihak yang membutuhkan.

Pekanbaru, Maret 2019

Penulis

KRISTINA NATALIA

DAFTAR ISI

Halaman

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	i
LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI	ii
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI.....	iii
BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI/MEJA HIJAU.....	v
SURAT KETERANGAN DOSEN PENGUJI	vi
BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI.....	vii
BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL	viii
SURAT KETERANGAN DOSEN PEMBIMBING.....	ix
PERNYATAAN.....	x
ABSTRAK	xi
KATA PENGANTAR.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xvi
DAFTAR TABEL	xxi
DAFTAR GAMBAR.....	xxiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
1.4 Sistematika Penulisan	9
BAB II TELAAH PUSTAKA	
2.1 Komitmen Organisasi	11

2.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi.....	11
2.1.2 Bentuk Komitmen Organisasi	13
2.1.3 Faktor penentu Komitmen Organisasi.....	14
2.1.4 Meningkatkan Komitmen Organisasi.....	14
2.1.5 Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	15
2.2 Faktor Organisasional.....	16
2.2.1 Pengertian Faktor Organisasional.....	16
2.2.2 Dimensi Faktor Organisasional	18
2.2.3 Faktor Tercapainya Tujuan Faktor Organisasional	19
2.2.4 Faktor-Faktor Perubahan Organisasional	20
2.2.5 Unsur-Unsur Faktor Organisasional.....	21
2.2.6 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Faktor Organisasional ..	22
2.3 Faktor Non Organisasional.....	24
2.3.1 Pengertian Faktor non Organisasional.....	24
2.3.2 Dimensi Faktor Non Organisasional	25
2.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Faktor non Organisasional	27
2.3.4 Jenis Pekerjaan Lain Dalam Faktor Non Organisasional	27
2.4 Penelitian Terdahulu.....	28
2.5 Kerangka Pemikiran	30
2.6 Hipotesis	30

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian	31
3.2 Operasional Variabel	31

3.3 Populasi dan Sampel.....	33
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	34
3.5 Teknik Pengumpulan Data	34
3.6 Teknik Analisis Data	35
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	
4.1 Profil Perusahaan	39
4.2 Bagian Dan tanggung Jawab	42
4.3 Struktur Organisasional	44
4.4 Aktivitas Perusahaan	45
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	
5.1 Identitas Responden.....	47
5.1.1 Jenis Kelamin Responden.....	47
5.1.2 Tingkat Usia Responden	48
5.1.3 Tingkat Pendidikan Responden	49
5.1.4 Lama Bekerja Responden	50
5.2 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	51
5.2.1 Uji Validitas	51
5.2.2 Uji Reliabilitas	54
5.2.3 Uji Normalitas Data	55
5.3 Analisis Deskriptif Variabel Faktor Organisasional	56
5.3.1 Lingkungan Kerja.....	58
5.3.1.1 Kondisi Fisik Lingkungan kerja.....	58
5.3.1.2 Suasana Kerja.....	59

5.3.2 Supervisi.....	60
5.3.2.1 Gaya dan Sikap Terhadap Karyawan.....	61
5.3.2.2 Hubungan Bawahan Dengan Atasan.....	62
5.3.3 Konsistensi	63
5.3.3.1 Tentang Pekerjaan.....	63
5.3.3.2 Sistem Penggajian Karyawan.....	64
5.4 Analisis Deskriptif Variabel Non Organisasional.....	68
5.4.1 Pekerjaan Pilihan.....	69
5.4.1.1 Sesuai Dengan Keahlian Karyawan	69
5.4.1.2 Sesuai Dengan Pekerjaan Diinginkan	70
5.4.1.3 Menerima Tantangan Untuk Kerja Yang Dipilih.....	71
5.4.2 Perusahaan Lain Yang Lebih Baik.....	72
5.4.2.1 Perusahaan Yang Lebih Bagus.....	73
5.4.2.2 perusahaan Yang Menjanjikan	74
5.4.3 Pekerjaan Lain.....	75
5.4.3.1 Berbagai Jenis Pekerjaan	75
5.4.3.2 Pindah Pekerjaan.....	76
5.4.4 Kompensasi Perusahaan Lain	77
5.4.4.1 Gaji Yang Diberikan Perusahaan Lebih Banyak	77
5.4.3.2 Bonus Perusahaan Lain	78
5.4.3.3 Jaminan Pekerjaan Lebih Banyak	80
5.5 Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Organisasional.....	83
5.5.1 Komitmen Afektif	84

5.5.1.1 Kebanggaan Pada organisasi	85
5.5.1.2 Kepedulian Terhadap Nasib Organisasi	86
5.5.1.3 Keterlibatan Dalam Organisasi.....	87
5.5.2 Komitmen Normatif	88
5.5.2.1 Penerimaan semua Dalam Bentuk Tugas	88
5.5.2.2 Menerima Tujuan Dan Nilai Organisasi.....	89
5.5.2.3 Mengutamakan Kepentingan Organisasi.....	90
5.5.3 Komitmen Kelanjutan.....	91
5.5.3.1 Kerugian Bagi Individu	91
5.5.3.2 Bertahan Di Perusahaan.....	92
5.5.3.3 Merasa Sudah Nyaman Bekerja	93
5.6 Pengaruh Faktor Organisasional dan Faktor Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional	97
5.6.1 Analisis Regresi Linear Berganda	97
5.6.2 Koefisien Determinasi (R^2).....	99
5.6.3 Uji Hipotesis	100
5.7 Pembahasan	102
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	
6.1 Kesimpulan	107
6.2 Saran	109

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Hotel Labersa Hutahaeen Group Pekanbaru	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	28
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	31
Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	48
Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	49
Tabel 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	50
Tabel 5.5 Hasil Uji Validitas	53
Tabel 5.6 Hasil Uji Reliabilitas	54
Tabel 5.7 Tanggapan Responden Tentang Kondisi Fisik Lingkungan Kerja	59
Tabel 5.8 Tanggapan Responden Tentang Suasana Kerja	60
Tabel 5.9 Tanggapan Responden Tentang Gaya Dan sikap Terhadap Karyawan	61
Tabel 5.10 Tanggapan Responden Tentang Hubungan Bawahan Dengan Atasan	62
Tabel 5.11 Tanggapan Responden Tentang Pekerjaan.....	64
Tabel 5.12 Tanggapan Responden Tentang Sistem Penggajian Karyawan	65
Tabel 5.13 Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Faktor Organisasional (X_1).....	66
Tabel 5.14 Tanggapan Responden Tentang Sesuai Dengan Keahlian Karyawan.....	70
Tabel 5.15 Tanggapan Responden Tentang Sesuai	

Dengan Pekerjaan diinginkan.....	71
Tabel 5.16 Tanggapan Responden tentang Menerima Tantangan Untuk Kerja Yang Dipilih.....	72
Tabel 5.17 Tanggapan Responden Tentang Perusahaan Yang lebih Bagus ...	73
Tabel 5.18 Tanggapan Responden Tentang Perusahaan Yang Menjanjikan.....	74
Tabel 5.19 Tanggapan Responden Tentang Berbagai Jenis Pekerjaan	75
Tabel 5.20 Tanggapan Responden Tentang Pindah Pekerjaan	76
Tabel 5.21 Tanggapan Responden Tentang Gaji Yang Di Berikan Perusahaan Lebih banyak	78
Tabel 5.22 Tanggapan Responden Tentang Bonus Perusahaan Lain.....	79
Tabel 5.23 Tanggapan Responden Tentang Jaminan Lebih banyak	80
Tabel 5.24 Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Faktor Non Organisasional (X_2).....	81
Tabel 5.25 Tanggapan Responden Tentang Kebanggaan Pada Organisasi	85
Tabel 5.26 Tanggapan Responden Tentang Kepedulian Terhadap Organisasi.....	86
Tabel 5.27 Tanggapan Responden Tentang Keterlibatan Dalam Organisasi.....	87
Tabel 5.28 Tanggapan Responden Tentang Penerimaan Semua Dalam bentuk Tugas	88
Tabel 5.29 Tanggapan Responden Tentang Menerima Tujuan Dan Nilai-Nilai Organisasi	89
Tabel 5.30 Tanggapan Responden Tentang Mengutamakan Kepentingan Organisasi	90

Tabel 5.31 Tanggapan Responden Tentang Kerugian Bagi Individu	92
Tabel 5.32 Tanggapan Responden Tentang Bertahan Di Perusahaan.....	93
Tabel 5.33 Tanggapan Responden Tentang Merasa Sudah Nyaman Bekerja	94
Tabel 5.34 Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Komitmen Organisasional (Y)	95
Tabel 5.35 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	98
Tabel 5.36 Hasil Uji Koefisien Determinasi	99
Tabel 5.37 Hasil Uji f	102

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran	30
Gambar 4.3 Struktur Organisasi	44
Gambar 5.1 Uji Normalitas Data.....	56

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi ini banyak perusahaan benar-benar dituntut untuk dapat meningkatkan efisiensi disetiap kegiatannya, salah satu hal yang dapat dilakukan dalam meningkatkan efisiensi kegiatan adalah meningkatkan efisiensi dalam sumber daya manusianya. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam organisasi untuk mencapai keunggulan yang kompetitif. Sumber daya manusia merupakan bagian yang penting untuk membentuk integritas dan mewujudkan visi misi suatu organisasi.

Keberlangsungan sebuah perusahaan sangat tergantung pada peran tenaga kerja, mulai dari pimpinan hingga pekerja tingkat dasar. Hal ini bukan berarti perusahaan mengeksploitasi para pekerjanya, akan tetapi pekerjalah yang menjadi tombak utama sebuah perusahaan untuk bertahan dan berkembang pesat. Tenaga kerja atau sering disebut karyawan memiliki fungsi untuk mempertahankan kemajuan perusahaan, menjalin hubungan baik dengan pihak internal maupun eksternal perusahaan dan menjaga nama baik perusahaan dengan menciptakan pelayanan yang berkualitas dan selalu berinovasi. Untuk mendapatkan karyawan yang membantu perusahaan mencapai tujuannya, dibutuhkan sebuah komitmen organisasional.

Menurut (Larson 2005) bahwa karyawan yang mempunyai komitmen yang tinggi akan berusaha lebih dari pada mereka yang mempunyai komitmen yang

rendah. Dalam bekerja disebuah perusahaan seseorang pekerja setidaknya pernah mengalami masalah, bahkan terkadang masalah yang dihadapi bisa mengancam perasaan untuk berkomitmen dengan organisasional atau perusahaan tersebut, misalnya ditegur dengan keras akibat kurang tanggap dalam menjalankan tugas, dipindah tugaskan dan diberikan beban pekerjaan yang melebihi *Job description*.

Komitmen pada dasarnya merujuk kepada kemampuan seseorang untuk bertahan dan setia menjalani aktivitas tertentu. Komitmen organisasional adalah sebagai sesuatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Streers dan Porter (dalam Sopiah 2008) mengemukakan ada sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi. Faktor yang pertama yaitu faktor personal yang meliputi *job expectations, psychological contract, job choice factor, personal characteristic*. Faktor pembentuk komitmen yang paling awal dalam diri individu adalah faktor personal, faktor ini berasal dari dalam diri karyawan atau pegawai diantaranya adalah harapan yang diinginkan dari pekerjaan, karyawan mau melaksanakan pekerjaan karena dia ingin mencapai sesuatu.

Yang kedua adalah faktor organisasional. Faktor ini merupakan faktor yang timbul akibat adanya visi misi yang ditetapkan oleh organisasional atau perusahaan, dapat diartikan juga faktor yang berasal dari pekerjaan itu sendiri (yang menjadi tanggung jawab karyawan). Faktor ini akan memengaruhi

komitmen organisasional dengan cara seberapa besar organisasional memberikan perhatian dalam pemberian tugas kepada para karyawan.

Kemudian ada faktor yang berasal dari pekerjaan itu sendiri yaitu faktor non organisasional. Faktor ini dapat diukur melalui kecakapan dan pekerjaan pilihan (kesesuaian pekerjaan dengan pendidikan, kesesuaian pekerjaan dengan keinginan). Semakin sesuai faktor non organisasional dengan harapan karyawan, maka akan semakin tinggi komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan. Faktor non organisasional mempengaruhi dalam komitmen organisasional misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain yang sesuai dengan ekspektasi karyawan tersebut, jika ada dan lebih baik tentu pegawai akan meninggalkannya.

Hutahaean Group Pekanbaru merupakan suatu perusahaan yang bergerak diberbagai bidang yaitu perkebunan, pengolahan, business Hotel, Golf Resort, water park dan property. Sumber daya manusia sangat berperan dalam suatu organisasi maupun perusahaan. Begitu juga dengan Hutahaean Group Pekanbaru sangat mengedepankan Sumber daya manusia sehingga Hutahaean Group didirikan sepenuhnya sadar akan tanggung jawab sosial kepada karyawan. Strategi yang dikembangkan Hutahaean Group Pekanbaru adalah dengan mengembangkan model agribisnis yang terintegrasi tangguh.

Pada tahun 2009 Hutahaean Group Pekanbaru meresmikan Hotel yang terletak di jalan Labersa- Parit Indah Kabupaten Kampar. Bergerak dalam bidang jasa pelayanan seperti jasa menyewakan kamar, pelayanan spa dan kolam renang.

Hotel Labersa berkomitmen akan memberikan pelayanan yang terkemuka dan suatu kenyamanan pelanggan adalah tujuan dari hotel tersebut. Hotel Labersa dapat terus berkembang dan maju karena adanya dukungan semangat dan kerjasama yang baik antara pemilik, manajemen dan karyawan dalam menjalankan tugas. Karyawan yang memiliki kualitas pelayanan yang baik dan profesional sangat dituntut dalam peningkatan mutu pelayanan.

Berikut ini dikemukakan jumlah karyawan menurut bagian pada Hotel Labersa Hutahaeen Group Pekanbaru:

Tabel 1.1

Jumlah karyawan berdasarkan jabatan pada Hotel Labersa Hutahaeen Group Pekanbaru.

No	Bagian	Jumlah
1	HRD Departement	10
2	Accounting Departement	15
3	Front Office Departement	17
4	House Keeping Departement	25
5	Food & Beverage product service	40
6	Engineering Departement	12
7	Sales & Marketing	5
	Total	124

Sumber : PT. Hutahaeen Group Pekanbaru (2016)

Dapat dilihat dari bagian yang ada dalam perusahaan terdapat tugas antara lain yaitu :

1. HRD (*Human Resource of Development*) Departement

- Bertanggung jawab terhadap perencanaan, pengawasan dan melaksanakan evaluasi terhadap jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan.
- Melaksanakan seleksi, promosi, transferring, demosi terhadap karyawan yang dianggap perlu.

2. Accounting Departement

- Bertugas untuk mencatat seluruh transaksi keuangan, dan membuat laporan keuangan hotel baik pemasukan dan pengeluaran.

3. Front Office Departement

- Menerima dan menangani pemesanan kamar oleh calon customer (*handling reservation*)
- menangani kedatangan dan keberangkatan tamu (*handling check in & check out*)

4. House Keeping Departement

- Menciptakan suasana hotel yang bersih, menarik, nyaman, dan aman
- Memberikan pelayanan dikamar dengan sebaik-baiknya kepada tamu supaya tamu merasa puas saat berkunjung maupun menginap dihotel.

5. Food & Beverage product service

- Bertugas menangani permintaan pemesanan makanan dan minuman kepada tamu
- Bertanggung jawab atas pelayanan penyajian makanana & minuman kepada tamu

6. Engineering Departement

- Pemeliharaan dan perbaikan seluruh instalasi, alat mesin, bangunan dan fasilitas hotel lainnya.
- Mencegah instalasi, mesin, alat bangunan terhadap bahaya kebakaran dan segala situasi yang membahayakan.

7. Sales & Marketing

- Proses meyakinkan konsumen bahwa produk-produk itu adalah apa yang dikehendaki oleh mereka
- Melakukan penjualan (manajemen penjualan)

Membentuk sebuah organisasi dengan tepat akan membawa maju sebuah organisasi begitulah dengan Hotel Labersa Hutahaeen Group Pekanbaru, dimana para karyawan diharuskan bekerja dengan maksimal agar organisasi yang dijalankan terwujud sesuai keinginan organisasi tersebut. Bagi perusahaan komitmen karyawan menjadi hal yang penting dalam menciptakan kelangsungan hidup dalam sebuah organisasi. Komitmen karyawan pada organisasi sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi.

Kurangnya komitmen dalam sebuah organisasi mengakibatkan banyak permasalahan, sehingga karyawan kurang bekerja secara efektif. Komitmen organisasi Hutahaeen Group selama ini memiliki permasalahan mengenai yaitu :

1. Bahwa perusahaan kurang memiliki kepedulian kepada karyawan Hotel Labersa Hutahaeen Group Pekanbaru.

2. Sebagian karyawan kurang menghargai sesama karyawan dalam melaksanakan pekerjaan karena kurangnya komitmen pada Hotel Labersa Hutahaean Group Pekanbaru
3. Sebagian karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan aturan dan kurang terlibat dalam suatu tim karena kurangnya komitmen pada Hotel Labersa Hutahaean Group Pekanbaru

Sehingga diharapkan dengan adanya penelitian ini maka akan dapat meningkatkan komitmen yang dimiliki karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Faktor Organisasional Dan Faktor Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pada Hotel Labersa Hutahaean Group Pekanbaru”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

“Apakah Faktor Organisasional dan Faktor Non Organisasional Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pada Hotel Labersa Hutahaean Group Pekanbaru?”.

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Faktor Organisasional terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pada Hotel Labersa Hutahaeen Group Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Faktor Non Organisasional terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pada Hotel Labersa Hutahaeen Group Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Faktor Organisasional dan Faktor Non Organisasional terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pada Hotel Labersa Hutahaeen Group Pekanbaru.

2. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian yang dilakukan penulis, diharapkan akan memberikan manfaat atau kegunaan sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini digunakan sebagai bahan masukan atau ide yang bermanfaat bagi pihak perusahaan yang berkaitan dengan komitmen organisasional.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan khususnya bagi penulis tentang faktor organisasional dan faktor non organisasional yang dirasakan oleh karyawan dalam meningkatkan komitmen organisasional.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti lain yang melakukan penelitian sejenis dan digunakan sebagai acuan ataupun referensi.

1.4 Sistematika Penulisan

Dalam Gambaran secara umum mengenai bagian-bagian yang akan dibahas dalam pembahasan skripsi ini, maka penulis melengkapi penguraian dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Di dalam bab ini berisikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini akan menguraikan teori-teori yang berkaitan dengan faktor organisasional, faktor non organisasional dan komitmen organisasional karyawan, hipotesis dan variabel yang diteliti.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan diuraikan tentang metode penelitian yang terdiri dari lokasi penelitian, , jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan terakhir yaitu teknik analisis data.

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan memuat sejarah singkat, bagian dan tanggung jawab, dan struktur organisasi Hotel Labersa Hutahaeen Group Pekanbaru.

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan memaparkan hasil pembahasan dari penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh faktor organisasional dan

faktor non organisasional terhadap komitmen organisasional karyawan.

BAB VI PENUTUP

Pada bab ini dikemukakan kesimpulan dari pembahasan terhadap permasalahan yang di teliti, sebagai tindak lanjut dari kesimpulan, penulis kemukakan beberapa saran.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Komitmen Organisasional

2.1.1 Pengertian Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional merupakan sebagai salah satu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan –tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2008 : 184) menyatakan bahwa komitmen adalah perasaan identifikasi, pelibatan, dan loyalitas dinyatakan oleh pekerja terhadap perusahaan.

Komitmen adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi untuk mengabaikan sumber-sumber kekesalan minor pada organisasi, dan untuk melihat dirinya sendiri menjadi anggota jangka panjang dari organisasi. Karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja (Griffin, 2004:15).

Newstrom dan Davis (Martini dan Rostiana, 2003) mengungkapkan bahwa komitmen pegawai terhadap organisasi mencerminkan seberapa jauh pegawai

merasa terikat dan terlibat dengan organisasi sehingga pegawai tersebut bersedia untuk tetap aktif dalam organisasi tersebut.

Steers & Porter (Sopiah, 2008:156) mengatakan bahwa suatu bentuk komitmen yang muncul bukan saja bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan. Komitmen organisasional sendiri mengacu pada ikatan psikologis seorang individu terhadap organisasi. (Luthans, 2006) menyatakan bahwa komitmen organisasional mengacu pada kesetiaan karyawan terhadap organisasional dan keinginan karyawan untuk tetap berada di dalam organisasional tersebut.

Menurut Mathis dan Jakson (Sopiah 2008 : 155) Komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Porter dan Smith (Sjabadyani, Graitto dan Wutun, 2001) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sifat hubungan antara pegawai dan organisasi yang memungkinkan pegawai mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi yang dapat dilihat dari keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota tersebut, kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi tersebut dan kepercayaan akan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

2.1.2 Bentuk Komitmen Organisasional

Mayer dan Allen (Martini dan Rostiana, 2013) mengemukakan terdapat tiga komponen yang dapat memengaruhi komitmen organisasi, sehingga pegawai memilih untuk tetap berada di organisasi atau meninggalkan organisasi berdasarkan norma yang dimilikinya. Adapun tiga komponen tersebut akan membentuk tiga jenis dimensi komitmen organisasi. Tiga jenis dimensi komitmen organisasi tersebut yaitu:

1) Komitmen afektif (*affective commitment*)

Komitmen afektif terbentuk dari komponen afektif. Komitmen afektif merupakan keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi yang tercermin melalui keterlibatan dan perasaan senang serta menikmati aktivitasnya di dalam organisasi tersebut. Komitmen afektif menunjukkan bahwa keberadaan seseorang dalam organisasi oleh karena hal tersebut memang diinginkan.

2) Komitmen Berkelanjutan (*continuance commitment*)

Komitmen berkesinambungan terbentuk dari komponen *continuance*. Komitmen berkesinambungan mencerminkan keputusan pegawai untuk tetap mempertahankan keberadaannya di dalam organisasi oleh karena pegawai merasa dirugikan apabila meninggalkan organisasi tersebut.

3) Komitmen Normatif (*normative commitment*)

Komitmen normatif terbentuk dari komponen normatif. Komitmen normatif menunjukkan bahwa keputusan pegawai untuk tetap berada

didalam organisasi oleh karena hal tersebut dipandang sebagai suatu keharusan.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dapat dibedakan menjadi komitmen afektif, komitmen berkesinambungan, dan komitmen normatif.

2.1.3 Faktor penentu Komitmen Organisasional

Menurut porter (1982 : 56) terdapat beberapa faktor penentu komitmen seseorang terhadap organisasinya.

- a. Komitmen dipengaruhi oleh beberapa aspek dalam lingkup pekerjaan itu sendiri yang disebut faktor organisasi. Faktor ini akan membentuk sikap tanggung jawab terhadap keberhasilan tugas yang diemban.
- b. Komitmen organisasi dipengaruhi oleh alternatif kesempatan kerja yang dimiliki pekerja disebut faktor non organisasi. Semakin besar peluang untuk berpindah kerja dan semakin besar hasratnya terhadap alternatif pekerjaan ditempat lain, komitmen pekerja pada organisasinya cenderung semakin rendah.
- c. Komitmen pekerja pada organisasinya dipengaruhi oleh faktor karakteristik diri pekerja. Faktor ini membentuk komitmen inisial, yaitu komitmen awal yang timbul pada saat pekerja baru saja mulai masuk sebagai anggota organisasi.

2.1.4 Meningkatkan Komitmen Organisasional

Manajemen menghadapi situasi paradoks “di satu sisi, fokus pada kerja tim, pemberdayaan dan organisasi yang lebih datar hanya meningkatkan motivasi diri

pada karyawan yang memiliki komitmen, disisi lain kondisi lingkungan mengurangi komitmen karyawan “. Dessler memberikan pedoman khusus untuk meningkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan melalui :

- 1) Berkomitmen pada nilai utama manusia. Membentuk aturan tertulis, memperkerjakan manajer yang baik dan tepat, serta mempertahankan komunikasi.
- 2) Memperjelas dan mengomunikasikan misi karyawan. Memperjelas misi dan ideologi, berkarisma menggunakan praktik perekrutan berdasarkan nilai, menekankan orientasi berdasarkan nilai dan pelatihan, membentuk tradisi.
- 3) Menjalin keadilan organisasi. Memiliki prosedur penyampaian keluhan dan komprehensif, menyediakan komunikasi dua arah yang ekstensif.
- 4) Menciptakan rasa komunitas. Membangun homogenitas berdasarkan nilai, keadilan, menekankan kerja sama, saling mendukung, dan kerja tim, berkumpul bersama.
- 5) Mendukung perkembangan karyawan. Melakukan aktualisasi, memberikan pekerjaan menantang pada tahun pertama, memajukan dan memberdayakan, mempromosikan dari dalam, menyediakan keamanan kepada karyawan tanpa jaminan.

2.1.5 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional

Komitmen dapat dilihat dari 3 faktor, yaitu:

1. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi.

2. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi.
3. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kenggotaan organisasi.

Steers dan Porter (Sopiah, 2008: 164) mengemukakan ada sejumlah faktor yang memengaruhi komitmen pegawai pada organisasi, yaitu :

- 1) Faktor personal yang meliputi *job expectations, psychological contract, job choice faktor, karakteristik personal*. Keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal.
- 2) Faktor organisasi, meliputi *initial works experiences, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor itu akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab.
- 3) *Non-organizational faktor*, yang meliputi *availability of alternative jobs*. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada dan lebih baik, tentu pegawai akan meninggalkannya.

2.2 Faktor Organisasional

2.2.1 Pengertian Faktor Organisaional

Faktor organisasional adalah keahlian dasar seorang pegawai yang mempengaruhi suatu proses kegiatan pada perusahaan, juga mempengaruhi komitmen organisasional pegawai itu sendiri. Ketika keahlian seseorang melewati standar yang diinginkan atau yang ditentukan perusahaan, bahkan melebihi standar, apalagi memiliki keunikan dari pegawai yang lain dengan sendirinya pegawai tersebut memperoleh komitmen organisasional yang begitu tinggi.

Steers dan Porter (Sopiah, 2008: 164) menyatakan faktor organisasional, meliputi *initial works experiences, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor itu akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab. Menurut (Shukor, 1991) organisasi dan pegawai saling bergantung antara satu sama lain. Pihak organisasi memerlukan pemikiran, tenaga, kemahiran, dan kepakaran yang disumbangkan oleh pekerja. Sedangkan pegawai tergantung pada apa yang diberikan oleh pihak organisasi.

Minat dalam pekerjaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen. jadi pihak organisasi perlu merancang latihan dan kursus serta menetapkan waktu untuk menyiapkan kerja dan memberi semangat kepada pegawai supaya dapat memberikan komitmen yang lebih tinggi lagi dalam pekerjaan mereka.

(Mobley, 1986) juga menyatakan bahwa Faktor organisasional merupakan penyelia/pengawasan yang baik oleh atasan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, namun berpengaruh negatif terhadap pergantian karyawan. Sedangkan menurut Porter (1982 : 56), komitmen pekerja pada organisasinya cenderung naik bila pekerja tersebut memiliki tingkat kewenangan yang lebih besar dalam menyelesaikan tugasnya. Interaksi dan kerjasama yang terjadi dalam kelompok kerja sangat menentukan terbentuknya komitmen pekerja atas tugas dan pekerjaannya.

Menurut (Conrad, 1985) tahap sumbangan dan komitmen kerja yang dihasilkan oleh karyawan adalah bergantung kepada sejauh mana pegawai puas dengan layanan yang diberi oleh pihak pengurusan. Pendapat ini sesuai dengan

pernyataan yang diberikan oleh (Bendix, 1956) yang menegaskan bahwa kegagalan pihak perusahaan memberi layanan yang baik dan menganggap pegawai sebagai manusia.

2.2.2 Dimensi Faktor Organisasional

Dimensi merupakan makna-makna yang berbeda dikarenakan pada kelompok-kelompok yang berbeda. Terdapat 3 dimensi faktor organisasional yaitu:

1. Lingkungan Fisik

Semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Untuk membantu dalam mengukur perubahan-perubahan yang terjadi baik secara langsung maupun tidak langsung disebut dengan indikator. Indikator dari lingkungan fisik adalah Kondisi fisik lingkungan kerja, suasana kerja

2. Supervisi

Supervisi merupakan pengarah serta pengendalian kepada tingkat karyawan yang berada dibawahnya dalam suatu organisasi atau kelompok. Orang yang menjalankan kegiatan supervisi biasanya disebut dengan sebutan supervisor. Supervisor merupakan jabatan dalam struktur perusahaan yang memiliki kuasa dan wewenang untuk mengeluarkan perintah kepada rekan kerja bawahannya dibawah arahan jabatan atasannya. Untuk membantu dalam mengukur perubahan-perubahan yang terjadi baik secara langsung maupun tidak langsung disebut dengan indikator. Indikator dari supervisi adalah gaya supervisi, hubungan dengan atasan.

3. Konsistensi

Sifat yang selalu memegang teguh pada prinsip yang telah ada dalam diri seseorang. Ketika karyawan konsisten dalam bekerja, berarti karyawan tersebut bagus dalam melakukan suatu hal terus menerus. Untuk membantu dalam mengukur perubahan-perubahan yang terjadi baik secara langsung maupun tidak langsung disebut dengan indikator. Indikator dari konsistensi adalah tentang pekerjaan, sistem penggajian.

2.2.3 Faktor Tercapainya Tujuan Faktor Organisasional

Terdapat beberapa faktor agar tercapainya dalam suatu organisasional yaitu:

a. Nilai dan Visi

Nilai dan Visi sangat dibutuhkan dalam organisasi, karena jika suatu organisasi tidak memiliki nilai dan visi organisasi tersebut akan rusak.

b. Misi

Misi termasuk faktor penting dalam berorganisasi karena jika suatu organisasi tidak memiliki misi, organisasi tersebut akan mengalami kebingungan karena misi bisa disebut tujuan dan apa yang akan dilakukan sebuah organisasi, jika tidak memiliki tujuan

c. Aturan

Karena tanpa adanya aturan dalam organisasi, para anggota organisasi akan mendahulukan kepentingannya yang bisa menimbulkan konflik

d. Profesionalisme

Organisasi juga membutuhkan profesionalisme, organisasi mengharapkan anggotanya bekerja secara profesionalisme untuk

mencapai tujuan yang ditetapkan, karena jika organisasi tidak bekerja secara profesional organisasi akan resah dan kapan tujuan akan tercapai.

e. Insentif

Organisasi yang mengalami masalah pendanaan akan menyebabkan organisasi menjadi lamban karena insentif berpengaruh terhadap cepat lambatnya kinerja sebuah organisasi.

2.2.4 Faktor-faktor Perubahan Organisasional

Terdapat dua faktor penyebab perubahan organisasional yaitu:

a. Faktor Ekstern

Penyebab perubahan yang berasal dari luar, atau sering disebut lingkungan. Organisasi bersifat responsive terhadap perubahan yang terjadi di lingkungannya. Oleh karena itu, jarang sekali suatu organisasi melakukan perubahan besar tanpa adanya dorongan yang kuat dari lingkungannya. Artinya, perubahan yang besar itu terjadi karena lingkungan menuntut seperti itu. Beberapa penyebab perubahan organisasi yang termasuk faktor ekstern adalah perkembangan teknologi, faktor ekonomi dan peraturan pemerintah.

b. Faktor Intern

Penyebab perubahan yang berasal dari dalam organisasi yang bersangkutan, yang dapat berasal dari berbagai sumber antara lain:

- Problem hubungan antar anggota.
- Problem dalam proses kerja sama.
- Problem keuangan.

Hubungan antar anggota yang kurang harmonis merupakan salah satu problem yang lazim terjadi. Dibedakan menjadi dua, yaitu: problem yang menyangkut hubungan atasan bawahan (hubungan yang bersifat vertikal), dan problem yang menyangkut hubungan sesama anggota yang kedudukannya setingkat (hubungan yang bersifat horizontal). Problem atasan bawahan yang sering timbul adalah problem yang menyangkut pengambilan keputusan dan komunikasi. Keputusan pimpinan yang berkenaan dengan system pengupahan, misalnya dianggap tidak adil atau tidak wajar oleh bawahan, atau putusan tentang pemberlakuan jam kerja yang dianggap terlalu lama, dsb.

2.2.5 Unsur-unsur Faktor Organisasional

Setiap bentuk organisasional akan mempunyai unsur-unsur sebagai berikut:

1. Man

Dalam kehidupan organisasi atau keterlembagaan sering disebut dengan istilah pegawai atau personel. pegawai atau personel terdiri dari semua anggota atau warga organisasi, yang menurut fungsi dan tingkatannya terdiri dari unsur pimpinan (administrator) sebagai unsur pimpinan tertinggi dalam organisasi, para manajer yang memimpin suatu unit satuan kerja sesuai dengan fungsinya masing-masing dan para pekerja. semua itu secara bersama-sama merupakan kekuatan manusiawi (man power) organisasi.

2. Kerjasama

Kerjasama merupakan suatu perbuatan bantu-membantu akan suatu perbuatan yang dilakukan secara bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, semua anggota atau semua warga yang menurut tingkatan-tingkatannya dibedakan menjadi administrator, manajer, dan para pekerja(wokers), secara bersama-sama merupakan kekuatan manusiawi.

3. Tujuan Bersama

Tujuan merupakan arah atau sasaran yang dicapai. Tujuan menggambarkan tentang apa yang akan dicapai atau yang diharapkan. tujuan merupakan titik akhir tentang apa yang harus dikerjakan.

4. Peralatan

Peralatan atau equipment yang terdiri dari semua sarana berupa materi, mesin-mesin, uang dan barang modal lainnya (tanah, gedung/bangunan)

5. Lingkungan

Faktor lingkungan misalnya keadaan sosial, budaya, ekonomi, dan teknologi, kebijaksanaan dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan.

2.2.6 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Faktor Organisasional

Faktor-faktor yang mempengaruhi faktor organisasional (McShane, Steven L dan Mary Ann Von Glinow, 2000 : 209) :

1. Keamanan Kerja

Karyawan membutuhkan hubungan kerja yang saling timbal balik dengan perusahaan. Keamanan kerja harus diperhatikan untuk memelihara hubungan dimana karyawan percaya usaha mereka akan dihargai. Di sisi lain, ketidakamanan kerja mengakibatkan hubungan kontrak yang lebih formal tetapi dengan hubungan timbal balik yang rendah. Tidak mengherankan jika ancaman PHK adalah salah satu pukulan terbesar bagi loyalitas karyawan, bahkan diantara mereka yang perkerjaannya tidak beresiko.

2. Pemahaman Organisasi

Komitmen afektif adalah identifikasi secara perorangan terhadap organisasi, jadi masuk akal jika sikap ini akan menguat ketika karyawan memiliki pemahaman yang kuat tentang perusahaan. Karyawan secara rutin harus diberikan informasi mengenai kegiatan perusahaan dan pengalaman pribadi dari bagian lain. Seorang eksekutif dari American Fence Corp. memperingatkan, “Ketika orang-orang tidak mengetahui apa yang terjadi di organisasinya, mereka akan merasa tidak nyambung.”

3. Keterlibatan Karyawan

Karyawan merasa menjadi bagian dari organisasional ketika mereka berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang menyangkut masa depan perusahaan. Melalui partisipasi ini, karyawan mulai melihat perusahaan sebagai refleksi dari keputusan mereka. Keterlibatan karyawan juga membangun loyalitas karena dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan berarti perusahaan mempercayai karyawannya.

4. Kepercayaan Karyawan

Kepercayaan berarti yakin pada seseorang atau kelompok. Kepercayaan juga merupakan sebuah aktivitas timbal balik. Untuk memperoleh kepercayaan, kamu harus menunjukkan kepercayaan. Kepercayaan penting untuk komitmen organisasional karena menyentuh jantung dari hubungan kerja. Karyawan merasa wajib bekerja untuk perusahaan hanya ketika mereka mempercayai pemimpin mereka.

2.3 Faktor Non Organisasional

2.3.1 Pengertian Faktor Non Organisasional

Faktor non organisasional merupakan bagian dari pekerjaan. Sejumlah teori faktor utama dalam pekerjaan yang berusaha mengidentifikasi faktor non organisasi tugas dari pekerjaan-pekerjaan, bagaimana faktor utama dalam pekerjaan ini digabungkan untuk membentuk pekerjaan yang berbeda, serta hubungan dari faktor utama dalam pekerjaan tersebut dengan Komitmen Organisasional telah dihasilkan. Menurut Panggabean (2004:130) “Faktor utama dalam pekerjaan berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri dimana ia berkaitan dengan cara bagaimana pegawai menilai tugas-tugas yang ada dalam pekerjaannya”.

Menurut Luthans (2006 : 249) mengemukakan bahwa komitmen organisasional dipengaruhi oleh variabel non organisasional yaitu adanya alternatif lain setelah memutuskan untuk bergabung dengan organisasional akan mempengaruhi komitmen selanjutnya.

Faktor non organisasional merupakan faktor yang menunjukkan ciri dari suatu jenis pekerjaan atau faktor yang membedakan antara suatu pekerjaan dengan jenis pekerjaan lainnya. Steers dan Porter (Sopiah, 2008 : 164) Faktor non organisasional merupakan faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain . Seorang pegawai dalam bekerja membutuhkan rekan kerja dan bawahan yang saling mendukung, saling percaya, dan saling menghormati tugas serta wewenang masing-masing sehingga didapat suatu proses kerja yang saling bersinergi atau sama lain, dan saling membutuhkan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pada saat tujuan perusahaan yang diinginkan dapat dicapai dan pencapaian itu didapat dari suatu proses kerja sama yang baik antar pegawai kemudian keberhasilan itu dihargai (tidak perlu pakai uang) oleh perusahaan disaat itulah komitmen organisasional pegawai didapat (Purba, 2005).

2.3.2 Dimensi Faktor Non Organisasional

Dimensi merupakan makna-makna yang berbeda dikarenakan pada kelompok-kelompok yang berbeda. Terdapat 3 dimensi faktor non organisasional yaitu:

1. Pekerjaan Pilihan

Pekerjaan pilihan merupakan suatu pekerjaan yang dipilih seseorang yang sesuai dengan keahlian yang ada dalam diri sendiri. Untuk membantu dalam mengukur perubahan-perubahan yang terjadi baik secara langsung maupun tidak langsung disebut dengan indikator. Indikator pekerjaan pilihan adalah sesuai

dengan kemampuan yang dimiliki, sesuai dengan pekerjaan diinginkan, menerima tantangan untuk kerja yang dipilih.

2. Perusahaan Lain Yang Lebih baik

Perusahaan adalah tempat terjadinya kegiatan produksi, baik barang dan jasa serta tempat berkumpulnya semua faktor produksi. Indikator dari perusahaan lain yang lebih baik adalah karyawan memilih perusahaan yang lebih bagus (internasional), perusahaan lain yang menjanjikan

3. Pekerjaan Lain Yang Lebih Baik

Pekerjaan yang baik akan mudah dikerjakan, karyawan memilih mana yang tepat untuk dikerjakan akan tetapi banyak yang masih tetap bekerja ditempat mereka bekerja tanpa harus melihat tempat kerja yang lain. Untuk membantu dalam mengukur perubahan-perubahan yang terjadi baik secara langsung maupun tidak langsung disebut dengan indikator. Indikator pekerjaan lain yang lebih baik adalah banyak pekerjaan di tempat lain yang lebih baik, karyawan memilih pekerjaan yang menjanjikan untuk kedepannya.

4. Kompensasi Perusahaan Lain

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Untuk membantu dalam mengukur perubahan-perubahan yang terjadi baik secara langsung maupun tidak langsung disebut dengan indikator. Indikator kompensasi perusahaan lain adalah gaji yang diberikan perusahaan lain lebih banyak, perusahaan lain memberikan bonus dan tunjangan lebih banyak, jaminan pekerjaan.

2.3.3 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Non Organisasional

Menurut (Kumar & Gupta, 2008) faktor non organisasional mempengaruhi komitmen organisasai antara lain :

1. pemikiran untuk berhenti
2. niat untuk mencari pekerjaan lain
3. dan niat untuk berhenti

2.3.4 Jenis Pekerjaan Lain Dalam Faktor Non Organisasional

a. *Accumulator*

Merupakan type pekerja yang menanam dahulu dan manual kemudian, bukan hanya dalam arti harfiah tetapi mungkin saja dalam bentuk usaha ataupun investasi.

b. *Trader*

Tipe pekerja yang hampir sama dengan accumulator tetapi dalam proses manual hasil tipe trader ini melakukan dalam tempo yang lebih cepat , contohnya adalah George Soros.

c. *Deal Meker*

Tipe ini biasanya mengambil fee dari jasa yang dilakukannya. tidak memerlukan modal besar, yang penting adalah kejelian dalam melihat peluang yang ada.

4. *Suppoter*

Orang yang mendapatkan penghasilan karena menjalankan sistem yang sudah ada dalam organisasi, profesional, karyawan.

2.4 Penelitian Terdahulu

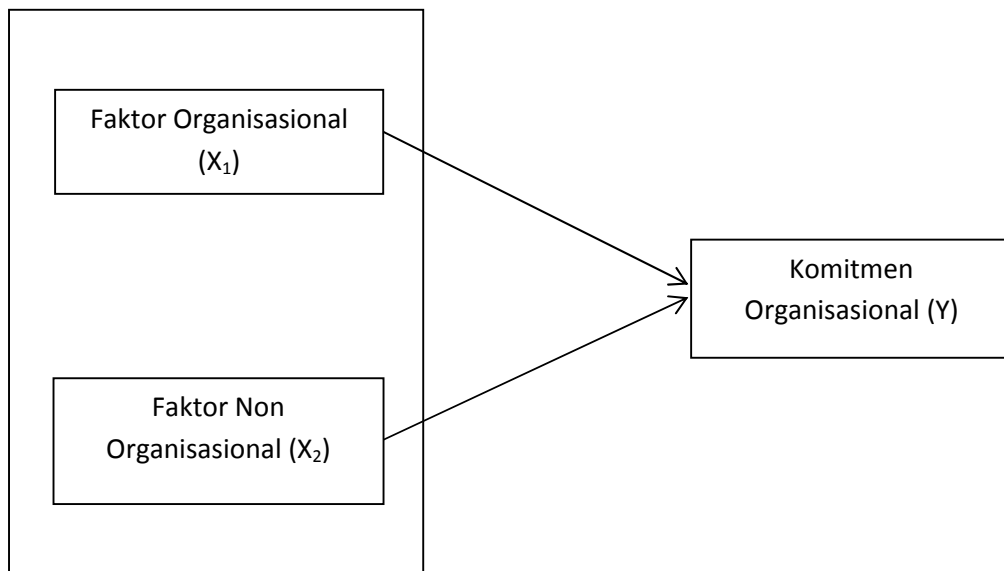
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variable	Metode	Hasil Penelitian
Husin, dkk (2014)	Pengaruh Variabel Personal, Organisasional, dan Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan Perusahaan PT.PLN (Persero) APJ Malang Distribusi Jawa Timur)	Variabel Personal (X1) Variabel Organisasional (X2) Variabel Non Organisasional (X3) Komitmen Organisasional (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda, Pengujian Hipotesis (Uji F dan Uji t)	Bahwa faktor personal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, bahwa faktor organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, bahwa faktor non organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.
Mita Tri Adi Winata (2017)	Pengaruh Faktor personal, Faktor Organisasional dan Faktor Non Organisasional terhadap Komitmen Organisasional Pada <i>Driver</i> GO-JEK SOLO	Faktor Personal (X1) Faktor Organisasional (X2) Faktor non Organisasional (X3) Komitmen Organisasional (Y)	Menggunakan metode analisis regresi berganda, Uji F dan Uji t, analisis koefisien determinasi	Bahwa faktor personal berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. bahwa faktor organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, bahwa faktor non organisasional berpengaruh positif

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variable	Metode	Hasil Penelitian
				dan signifikan terhadap komitmen organisasional.
Aris Munandar	Pengaruh Faktor personal, Faktor Organisasional dan faktor non organisasional terhadap Komitmen Organisasional (studi kasus pada karyawan PT KAI 6 Yogyakarta stasiun Lempuyangan)	Faktor Personal (X1) Faktor Organisasional (X2) Faktor non Organisasional (X3) Komitmen Organisasional (Y)	Uji Validitas dan Uji Realibilitas, Analisis Regresi Berganda, pengujian hipotesis (uji F dan uji t), Determinasi	Bahwa faktor personal berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. bahwa faktor organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, bahwa faktor non organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

2.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir diambil dari teori-teori yang telah dikutip dengan penjelasan variabel dependen Faktor Organisasional dan Faktor Non Organisasional secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap Komitmen Organisasional karyawan bagian *Food & Beverage Product Service*. Adapun gambar kerangka Pemikiran adalah sebagai berikut :



Sumber: Steers dan Porter (Sopiah 2008)

2.6 Hipotesis

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

“Diduga Faktor Organisasional dan Faktor Non Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional karyawan Pada Hotel Labersa Hutahaean Group Pekanbaru”.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian.

Dalam penelitian ini, penulis memperoleh data langsung dari Hotel Labersa Hutahaean Group Pekanbaru yang berlokasi di jalan Labersa- Parit Indah Kabupaten Kampar.

3.2 Operasional Variabel

Tabel 3.1

Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Faktor organisasional meliputi <i>initial works experiences, job scope, supervision, goal consistency organizational</i> . (Steers dan Porter dalam Sopiah 2008 : 164). (X ₁)	a. Lingkungan kerja b. Supervisi c. Konsistensi	1. Kondisi Fisik Lingkungan Kerja 2. Suasana kerja 1. Gaya dan sikap terhadap karyawan 2. Hubungan dengan atasan 1. Tentang pekerjaan 2. Sistem penggajian	Ordinal
Faktor non organisasional merupakan faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. (Steers dan Porter dalam Sopiah	a. Pekerjaan Pilihan	1. Sesuai dengan keahlian karyawan 2. Sesuai dengan pekerjaan diinginkan. 3. Menerima tantangan untuk kerja yang dipilih	Ordinal

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
2008:164). (X ₂)	<p>b. Perusahaan Lain yang lebih baik</p> <p>c. Pekerjaan lain</p> <p>d. Kompensasi Perusahaan Lain</p>	<p>1. karyawan memilih perusahaan yang lebih bagus (internasional)</p> <p>2. Perusahaan lain yang menjanjikan</p> <p>1. Berbagai jenis pekerjaan</p> <p>2. Pindah Pekerjaan</p> <p>1. Gaji yang diberikan perusahaan lain lebih banyak</p> <p>2. Bonus perusahaan lain</p> <p>3. Jaminan pekerjaan lebih banyak</p>	
Komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi (Menurut Mathis dan Jakson dalam sopiah 2008:155) (Y)	<p>a. Komitmen Afektif</p> <p>b. Komitmen Normatif</p> <p>c. Komitmen Kelanjutan</p>	<p>1. Kebangaan pada organisasi</p> <p>2. Kepedulian terhadap nasib organisasi</p> <p>3. Kerlibatan dalam Organisasi</p> <p>1. Penerimaan semua dalam bentuk tugas</p> <p>2. Menerima tujuan dan nilai-nilai organisasi</p> <p>3. Mengutamakan kepentingan organisasi.</p> <p>1. Kerugian bagi individu bila keluar dari organisas</p> <p>2. Pertimbangan</p>	Ordinal

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
		bertahan diorganisasi karna sulit mencari pekerjaan	
		3. Merasa sudah nyaman bekerja dalam organisasi tersebut	

3.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2002 : 57) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”

Dari pengertian diatas menunjukkan bahwa populasi bukan hanya manusia tetapi bisa juga obyek atau benda-benda subyek yang dipelajari seperti dokumen-dokumen yang dapat dianggap sebagai obyek penelitian. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki obyek atau subyek itu.

Adapun yang menjadi populasi dari penelitian ini adalah 124 orang karyawan yang berada di Hotel Labersa Hutahaeen Group Pekanbaru.

2. Sampel

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2002 : 57) adalah “bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.”Sampel merupakan bagian anggota populasi dalam penelitian yang diambil dengan menggunakan teknik tertentu. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah 40 orang karyawan bagian *Food & Beverage product service*. Adapun teknik pengambilan sampel

dengan metode *Probability Sampling* yaitu teknik untuk memberikan peluang yang sama pada setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

3.4 Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh melalui riset lapangan dengan mengadakan penelitian langsung kepada Hotel Labersa Hutahaeen Group Pekanbaru yang menjadi objek penelitian guna mendapatkan sejumlah informasi dan keterangan yang dibutuhkan. Dalam hal ini pengumpulan data diperoleh dari hasil pengisian kuesioner.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu perolehan data yang dikumpulkan dari pihak lain, baik literatur-literatur maupun bacaan-bacaan serta buku-buku perkuliahan yang sudah ada dan ada hubungannya dengan penelitian yang dilakukan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Penulis melakukan dengan pengamatan secara langsung mengenai komitmen karyawan pada Hotel Labersa Hutahaeen Group Pekanbaru.

b. Wawancara

Suatu metode pengumpulan data dimana penulis melakukan wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang berkaitan langsung dengan objek penelitian ini seperti pimpinan dan para karyawan.

c. Kuesioner

Pengumpulan data dengan usaha mendapatkan keterangan-keterangan dan pendirian seseorang secara tertulis dengan menyerahkan lembar pertanyaan untuk di isi oleh subyek yang bersangkutan. Dalam pengumpulan data tersebut penulis mengenakan skala ordinal. Skala ordinal digunakan untuk memberikan informasi mengenai jumlah relatif karakteristik berbeda yang dimiliki suatu objek ataupun individu tertentu.

Skala pengukuran : Sangat Setuju/Sangat Baik diberi nilai 5

Setuju/Baik diberi nilai 4

Kurang setuju/Kurang Baik diberi nilai 3

Tidak Setuju/Tidak Baik diberi nilai 2

Sangat Tidak Setuju/Sangat Tidak Baik diberi nilai 1

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan kuantitatif. Metode deskriptif yaitu menerapkan hasil temuan dengan menggambarkan keadaan subjek atau objek berdasarkan fakta yang ada yang tertuang melalui tabel dan uraian. Sedangkan metode kuantitatif adalah metode penganalisaan yang dilakukan dengan mentabulasikan data yang ada kedalam bentuk angka-angka.

Adapun teknik analisis yang akan dilakukan penulis dalam melakukan penelitian diantaranya sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu angket dikatakan valid jika pertanyaan pada suatu angket mampu untuk

mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut. Validitas alat ukur sama pentingnya dengan realibilitas alat ukur itu sendiri. Ini artinya bahwa alat ukur haruslah memiliki akurasi yang baik terutama apabila alat ukur tersebut digunakan sebagai validitas akan meningkatkan bobot kebenaran yang diinginkan peneliti. Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Jika hasil dari masing-masing indikator pertanyaan adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya atau reliable hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terdapat kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memegang belum rendah.

3. Uji Normalitas Data

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji f mengasumsikan bahwa nilai residual memiliki distribusi normal, kalaun asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik (histogram dan normal plot) dan uji statistik. (Ghozali dalam Widodo, 2017:80).

4. Regresi Linear Sederhana

Kemudian dilanjutkan untuk menganalisa pengaruh Faktor Organisasional dan Faktor Non Organisasional sebagai variabel bebas terhadap Komitmen Organisasional sebagai variabel terikat dan bantuan statistic yaitu regresi berganda. Persamaan regresi berganda merupakan persamaa regresi dengan menggunakna dua tau lebih variabel independen (Santosa dan Ashari, 2005 : 144). Adapun rumusan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Komitmen organisasional

β_0 = Intercept / konstan

β_1, β_2 = Koefisien regresi

X_1 = Faktor Organisasional

X_2 = Faktor Non Organisasional

e = *Disturbance error* (Variabel Penganggu)

a. Uji T (Parsial)

Untuk mengetahui variabel bebas mana yang paling berpengaruh terhadap variabel terikat, maka digunakan uji t yaitu dengan cara membandingkan t hitung dengan t tabel pada tingkat signifikan 0,05. Jika t hitung > t tabel maka variabel bebas dengan variabel terikatnya (Sugiyono, 2005 : 221).

b. Uji F (Simultan)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat, maka dilakukan uji F hitung dengan F tabel apabila F hitung > F

tabel maka variabel-variabel bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap tunggakan kredit sebagai variabel terikatnya (Sugiyono, 2005 : 221).

c. Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel X (bebas) terhadap variabel Y (terikat). (Siregar 2014 : 338). pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi mempunyai range antara 0 sampai ($0 < r^2 < 1$). Semakin besar nilai (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.

BAB IV

SEJARAH PERUSAHAAN

4.1 Profil Perusahaan

Hutahaean Group Pekanbaru merupakan suatu perusahaan yang bergerak diberbagai bidang yaitu perkebunan, pengolahan, business Hotel, Golf Resort, water park dan property. Pada tahun 1988, atas dukungan Gubernur Riau Alm. Imam Munandar dan bapak saleh Yasit yang pada saat itu sebagai Bupati Kampar, Hutahaean Group memperoleh lahan di Dalu-dalu Kab Rokan Hulu, pada waktu itu daerah itu masih termasuk daerah Kampar. Pada tahun 2004 Hutahaean Group melakukan perluasan hingga mencapai 7700 hektar di Teluk sono dan Sei Murai Kecamatan Kunto Darussalam dan masing-masing kebun dibangun Pabrik kelapa sawit (PKS). Selanjutnya didesa Natumingka, Parsoburan dibangun kebun Tanaman jagung seluas 600 hektar.

Sukses di usaha perkebunan kelapa sawit Hutahaean Group melebarkan sayapnya ke bisnis Padang Golf, Club House & Country Club, Water Theme Park, Hotel bertaraf Internasional dan Property. Dengan sendirinya Hutahaean Group telah memiliki sejumlah anak perusahaan yaitu :

1. PT. Hutahaean berbisnis perkebunan kelapa sawit, karet dan Pabrik Kelapa Sawit (PKS).
2. PT. Irma Jaya Perkasa berbisnis jasa Transportasi.
3. PT. Labersa Hutahaean untuk dibidang bisnis Golf & Resort, Hotel Water Park.

4. PT. Tambusai Laberta Hutahaeen berbisnis Property.

Pada tahun 2004 Hutahaeen Group memperluas usahanya dengan membentuk anak perusahaan PT. Labersa Hutahaeen, logo Labersa dipakai angka 8 dan 1 yang mempunyai makna : (1) HW Hutahaeen adalah anak tunggal atau 1, makna (2) angka 8 yaitu ada delapan bersaudara, makna (3) angka 8 dan 1 adalah delapan bersaudara menjadi satu selamanya makna (4) ketika usaha dimulai, HW Hutahaeen memiliki 18 orang cucu. Makna tersebut disatukan agar usaha yang dibangun HW Hutahaeen bisa berjalan dengan baik dan bisa diteruskan oleh anak dan cucunya.

Pada tahun 2007 Hutahaeen Group membangun sebuah hotel yang beralamat di Jl. Labersa-Parit Indah Kab Kampar dan diresmikan pada tahun 2009. Letak Hotel Labersa persis berhadapan dengan Labersa golf, Hotel ini didesain Ateliar 6 dan tampilannya sangat unik. Arsitektur dan interiornya mengekspresikan citra hotel masa kini, modern maupun tidak terikat dan terkait dengan aliran tertentu sehingga diharapkan akan tetap langgeng (*timeless design*).

Bangunan hotel berbentuk persegi bercabang tiga, masing-masing memiliki balkon, disesuaikan dengan view hamparan lapangan golf dan alam sekitar yang menghijau sejauh mata memandang. Hotel didandani dengan pepohonan dan tanaman hias berbagai jenis. Disamping lobi terdapat kolam air mancur yang luas dan terdapat patung gajah didalamnya.

Kota pekanbaru adalah kota bisnis sehingga banyak pendatang atau pengusaha yang berkunjung atau menanamkan sahamnya di pekanbaru sehingga

mereka juga membutuhkan tempat peristirahatan atau penginapan. Maka dari itu Hutahaean Group membangun hotel yang bertaraf internasional dan dilengkapi dengan :

1. *Convention Hall* dengan kapasitas dapat menampung 3000 orang.
2. 220 kamar dari berbagai tipe kamar-kamar *Deluxe, Deluxe elite, Exc. Suite, Ambassador, Diplomat, Royal dan President Suite.*
3. *Banquet & Meeting rooms*
4. *Pastry Shop, Drug Store, Spa & Sauna, Fitness Center, Kids Club, Swimming Pool, Chinese Seafood Restaurant, Karaoke hall, Coffe Shop, Lounge & Pub*
5. *Labersa Golf Resort & Country Club.* Memiliki 27 hole Golf Course dengan dilengkapi oleh 82 Buggy dengan 150 Caddies. Sarana Driving Range dapat menampung 9 golfers dengan peralatan yang terbaru. Fasilitas Resort memiliki 8 Deluxe rooms, 12 Standart rooms, dan Cottage 6 Kamar.
6. *Water Theme Park* merupakan sarana kolam renang dengan peralatan modern untuk keluarga dan tamu. Fasilitas yang diberikan adalah *Adventure Pool, Mini Golf, Slide, Out Bound Sport, Baby pool, Wave Poll, Water Futsal.*

4.2 Bagian dan Tanggung Jawab

Aktivitas dan Tugas karyawan Hotel Labersa Hutahaean Group Pekanbaru adalah sebagai berikut :

General Manager : Adalah pimpinan tertinggi di hotel yang bertugas mengontrol dan mengawasi seluruh kegiatan didalam maupun diluar hotel, serta mengoordinir seluruh department yang ada di hotel.

1. *Front Office Department*

Departemen hotel yang bertugas berhubungan langsung dengan tamu, menerima pemesanan kamar, menerima pendaftaran, maupun memberikan informasi yang diinginkan tamu. seksi-seksi *Front Office Departement* adalah :

- a. *Reservation*
- b. *Reception*
- c. *Telephone Operator*
- d. *Information section*

2. *Food and Beverage Department*

Departemen hotle yang menangani hal-hal yang berkaitan dengan mengolah menyediakan makanan dan minuman serta bertugas memberikan pelayanan kepada tamu pada saat makan di restoran. *Food and Beverage Department* dibagi beberapa bagian diantara lain yaitu:

- a. *Food and Beverage Product*

Salah satu departemen di hotel yang bertanggung jawab atas pengolahan bahan makanan mentah menjadi makanan yang siap hidang,

atau departemen yang bertugas untuk membuat makanan dan minuman di hotel.

b. *Food and Beverage Service*

Salah satu departemen di hotel yang bertanggung jawab atas seluruh operasional dari kegiatan pelayanan penghidangan makan dan minuman di hotel.

3. *Human Resources Department.*

Department yang bertanggung jawab atas pemilihan dan perekrutan sumber daya manusia di hotel serta bertugas untuk menangani hal hal diluar hotel yang berhubungan dengan masyarakat.

4. *Accounting Department.*

Suatu departemen hotel yang bertanggung jawab atas masalah administrasi hotel baik pengeluaran maupun pendapatan keuangan di hotel.

5. *Engineering Department.*

Salah satu bagian dari hotel yang bertugas untuk memperbaiki dan melakukan perawatan barang barang hotel yang berupa mesin. Bertanggung jawab atas seluruh operasional perbaikan dan perawatan barang barang hotel yang berupa mesin.

6. *Sales and Marketing Department*

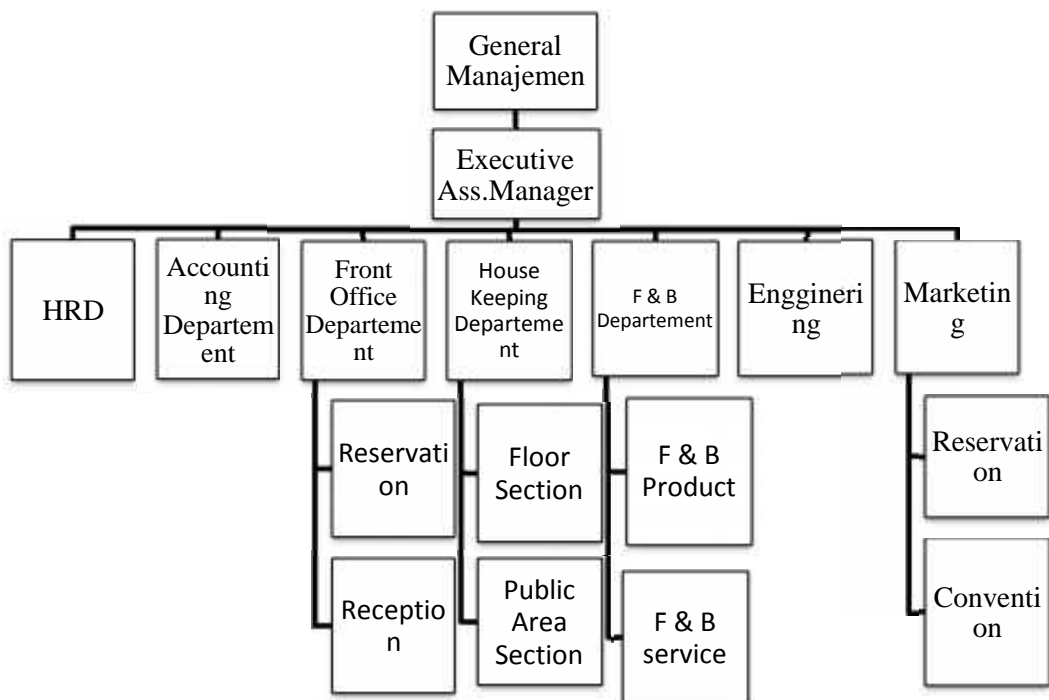
Departemen atau bagian yang ada di hotel yang bertugas atas penjualan dan pemasaran dari hotel, serta bertanggung jawab untuk mengawasi seluruh kegiatan yang berhubungan dengan dengan kegiatan penjualan dan pemasaran hotel.

7. House Keeping Departemen

Departemen hotel yang bertanggung jawab atas seluruh kebersihan hotel baik dalam ruangan maupun public area serta membersihkan berbagai fasilitas hotel. Terbagi atas beberapa seksi antara lain adalah:

- a. Floor Section
- b. Public Area Section
- c. Laundry Section

4.3 Struktur Organisasi Hotel Labersa



4.4 Aktivitas Perusahaan

Aktivitas dalam Hotel Labersa Hutahaean Group Pekanbaru dibedakan menjadi dua aktivitas yaitu :

A. Aktivitas Pengunjung

1) Pengunjung menginap biasa

- a) Menginap dikamar hotel selama waktu yang diinginkan.
- b) Mempergunakan fasilitas yang disediakan hotel seperti olahraga, restaurant, bar dan fasilitas hiburan yang lainnya.
- c) Keluar hotel untuk kepentingan pribadinya seperti mengunjungi tempat wisata, keluarga, teman dan keperluan bisnis dan lain-lain.

2) Pengunjung Umum

Pengunjung umum tidak menggunakan fasilitas umum pada hotel tetapi mengunjungi hotel untuk keperluan tertentu. Pengunjung umum dapat dibedakan menjadi:

- a) Pengunjung umum tidak menggunakan fasilitas umum pada hotel tetapi mengunjungi hotel untuk keperluan tertentu.
- b) Mengunjungi kegiatan konvensi, mengunjungi kegiatan konvensi seperti exhibition hall/pameran yang biasanya dibuka untuk umum.

B. Aktivitas pengelola hotel

pengelola hotel bertugas mengelola hotel sehari-hari dan memberikan pelayanan kepada semua pengunjung hotel.

C. Aktivitas Utama

Dalam bidang perhotelan ada dua aktivitas yang utama yaitu:

1. *Back of areas*, yaitu kegiatan karyawan yang tidak langsung berhubungan dengan tamu, seperti karyawan keuangan, penyedia makanan dan minuman, laundry dan lain-lain
2. *Front areas*, yaitu kegiatan karyawan berhubungan langsung dengan tamu seperti penerima tamu, (*front desk*), kamar tamu (*quest room*). ruang fungsional (*function room*) dan lain-lain.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini dijelaskan tentang hasil penelitian dan pembahasan terhadap hasil penelitian tentang Pengaruh Faktor Organisasional dan Faktor Non Organisasional terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pada Hotel Labersa Hutahaean Group Pekanbaru. Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Faktor Organisasional dan Faktor Non Organisasional terhadap Komitmen Organisasional pada Karyawan Hotel Labersa Hutahaean Group Pekanbaru.

5.1 Identitas Responden

Data-data yang dianalisis diperoleh melalui kuesioner yang ditujukan kepada para responden yang merupakan karyawan pada Hotel Labersa Hutahaean Group Pekanbaru. Maka terlebih dahulu akan dianalisis identitas responden yang menjadi sampel pada penelitian ini yang berjumlah 40 responden. Hal-hal tersebut antara lain mencakup jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja yang menjadi responden dalam penelitian ini.

5.1.1 Tingkat Jenis Kelamin Responden

Untuk mengetahui jenis kelamin responden pada Hotel Labersa Hutahaean Group Pekanbaru, maka dapat dilihat pada tabel 5.1 berikut ini:

Tabel 5.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Karyawan Pada Hotel
Labersa Hutahaeen Group Pekanbaru

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	22	55.00
2	Perempuan	18	45.00
Jumlah		40	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.1 diatas, diketahui bahwa dari 40 responden pada Hotel Labersa Hutahaeen Group Pekanbaru, responden yang berjenis kelamin Laki-Laki yaitu sebanyak 22 orang atau 55.00% dan sedangkan yang berjenis kelamin Perempuan yaitu sebanyak 18 orang atau 45.00%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di Hotel Labersa Hutahaeen Group Pekanbaru mayoritas karyawannya berjenis kelamin Laki-Laki.

5.1.2 Tingkat Usia Responden

Didalam sebuah organisasi usia menjadi faktor yang diperhitungkan, karena hal ini bisa mempengaruhi kinerja seseorang didalam suatu organisasi tersebut. Biasanya semakin tua usia seseorang karyawan maka semakin menurun pula kinerjanya. Berikut jumlah responden berdasarkan tingkat usia :

Tabel 5.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Karyawan Pada Hotel
Labersa Hutahaeen Group Pekanbaru

No	Kelompok Umur	Frekuensi	Persentase
1	20 s.d 29	27	67.50
2	30 s.d 39	10	25.00
3	40 s.d 49	2	5.00
4	>50	1	2.50
Jumlah		40	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.2 diatas, diketahui bahwa dari 40 responden pada Hotel Labersa Hutahaeen Group Pekanbaru, responden yang berusia antara 20 s.d 29 tahun yaitu sebanyak 27 orang atau 67.50%, responden yang berusia antara 30 s.d 39 tahun yaitu sebanyak 10 orang atau 25.00%, responden yang berusia antara 40 s.d 49 tahun yaitu sebanyak 2 orang atau 5.00%, dan responden yang berusia diatas 50 tahun yaitu sebanyak 1 orang atau 2.50%. Dengan demikian responden terbanyak adalah responden yang berusia antara 20 s.d 29 tahun.

5.1.3 Tingkat Pendidikan Responden

Pendidikan merupakan faktor penting dalam upaya meningkatkan kemampuan seorang karyawan. Karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi pada umumnya akan lebih mudah memahami tugas dan pembelajaran yang diberikan. Berikut ini adalah jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan:

Tabel 5.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Karyawan
Pada Hotel Labersa Hutahaeen Group Pekanbaru

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMA	5	12.50
2	D3	12	30.00
3	S1	22	55.00
4	S2	1	2.50
5	S3	-	0.00
Jumlah		40	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.3 diatas, diketahui bahwa dari 40 responden pada Hotel Labersa Hutahaeen Group Pekanbaru, responden dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 5 orang atau 12.50%, responden dengan tingkat pendidikan D3

sebanyak 12 orang atau 30.00%, responden dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 22 orang atau 55.00%, responden dengan tingkat pendidikan S2 sebanyak 1 orang atau 2.50%, dan responden dengan tingkat pendidikan S3 tidak ada. Dengan demikian secara garis besar dapat dilihat responden terbanyak merupakan responden dengan tingkat pendidikan S1 yaitu sebanyak 22 orang atau 55.00%.

5.1.4 Tingkat Lama Bekerja Responden

Adapun lamanya bekerja karyawan dalam memberikan kontribusi terhadap Hotel Labersa Hutahaeen Group Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel 5.4 berikut ini:

Tabel 5.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja Karyawan
Pada Hotel Labersa Hutahaeen Group Pekanbaru

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1	< 5 Tahun	31	77.50
2	5-10 Tahun	9	22.50
3	> 10 Tahun	-	0.00
Jumlah		40	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.4 diatas, diketahui bahwa dari 40 responden pada Hotel Labersa Hutahaeen Group Pekanbaru, responden dengan lama masa kerja kurang dari 5 tahun adalah sebanyak 31 orang atau 77.50%, responden dengan lama masa kerja antara 5-10 tahun adalah sebanyak 9 orang atau 22.50%, dan responden dengan lama masa kerja diatas 10 tahun tidak ada. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di Hotel Labersa Hutahaeen

Group Pekanbaru mayoritas karyawannya adalah dengan lama masa kerja antara kurang dari 5 tahun 31 orang atau 77.50%.

5.2 Hasil Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Setelah data dikumpulkan, terlebih dahulu diseleksi kelengkapannya untuk dianalisis, setelah itu langkah selanjutnya yaitu melakukan pengujian terhadap validitas dan reliabilitas data. Pengujian validitas dan reliabilitas data dilakukan secara keseluruhan pada seluruh jumlah item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel penelitian dengan menggunakan program *software* SPSS (*statistical product and service solution*).

5.2.1 Uji Validitas

Berkaitan dengan pengujian validitas instrument, Sugiyono (2007 : 172) menjelaskan bahwa yang dimaksud validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kehandalan atau keaslian suatu alat ukur. Jika instrument dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid, sehingga valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Menurut (Sugiyono 2007 : 179) perlu diketahui bahwa keputusan hasil perhitungan korelasi dapat dinyatakan dengan r-hitung dan r-tabel sebagai berikut: Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka dinyatakan valid. Sebaliknya, jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ maka dinyatakan tidak valid.

Pengukuran validitas instrument menggunakan korelasi produk moment dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0.05$) dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor totalnya. Uji validitas yang ditentukan pada

penelitian ini berjumlah sebanyak 40 orang responden. Kemudian untuk menentukan r tabel digunakan $df = n - 2$, berarti $40 - 2 = 38$. Dari r tabel uji dua arah untuk $\alpha = 5\%$ diketahui nilai r tabel sebesar 0,320.

Kemudian untuk mendapatkan nilai koefisien korelasi r hitung dari item pertanyaan (instrument) yang digunakan untuk variabel Faktor Organisasional (X_1), Non Organisasional (X_2) dan Komitmen Organisasional (Y) pada Hotel Labersa Hutahaean Group Pekanbaru, diperoleh hasil analisis program SPSS dan nilai r tabel yang disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.5
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r – hitung	r – tabel	Keterangan
Faktor Organisasional (X ₁)	X _{1.1}	0,685	0,320	Valid
	X _{1.2}	0,662	0,320	Valid
	X _{1.3}	0,599	0,320	Valid
	X _{1.4}	0,717	0,320	Valid
	X _{1.5}	0,777	0,320	Valid
	X _{1.6}	0,568	0,320	Valid
Faktor Non Organisasional (X ₂)	X _{2.1}	0,709	0,320	Valid
	X _{2.2}	0,646	0,320	Valid
	X _{2.3}	0,664	0,320	Valid
	X _{2.4}	0,555	0,320	Valid
	X _{2.5}	0,839	0,320	Valid
	X _{2.6}	0,816	0,320	Valid
	X _{2.7}	0,780	0,320	Valid
	X _{2.8}	0,723	0,320	Valid
	X _{2.9}	0,752	0,320	Valid
	X _{2.10}	0,803	0,320	Valid
Komitmen Organisasional (Y)	Y _{.1}	0,772	0,320	Valid
	Y _{.2}	0,725	0,320	Valid
	Y _{.3}	0,631	0,320	Valid
	Y _{.4}	0,588	0,320	Valid
	Y _{.5}	0,710	0,320	Valid
	Y _{.6}	0,797	0,320	Valid
	Y _{.7}	0,704	0,320	Valid
	Y _{.8}	0,497	0,320	Valid
	Y _{.9}	0,740	0,320	Valid

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.5 diatas, dapat dilihat masing-masing nilai *corrected item total* (r-hitung) lebih besar dari r-tabel. Dengan demikian berarti butir-butir pernyataan tentang variabel Faktor Organisasional, Faktor Non Organisasional dan Komitmen Organisasional (Y) yang digunakan pada penelitian ini dinyatakan valid dan layak dianalisis.

5.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah angka indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dipercaya atau dapat diandalkan. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala yang sama.

Pengujian reliabilitas adalah untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran variabel. Pengukuran yang reliabilitas menunjukkan instrument sudah dipercaya sehingga menghasilkan data yang dapat dipercaya. Uji reliabilitas adalah alat untuk indikator dari variabel dan konstruk. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu pengukuran dapat dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien *Cronbach Alpha* sama atau lebih besar dari 0,60.

Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas pada Hotel Labersa Group Pekanbaru:

Tabel 5.6
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
1	Faktor Organisasional (X ₁)	0.751	0.60	Reliabel
2	Non Organisasional (X ₂)	0.903	0.60	Reliabel
3	Komitmen Organisasional (Y)	0.854	0.60	Reliabel

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.6 diatas, dapat dilihat koefisien alpha untuk variabel Faktor Organisasional (X₁) adalah sebesar 0.751 (>0.60), Faktor Non Organisasional (X₂) adalah sebesar 0.903 (>0.60), dan Komitmen Organisasional

(Y) sebesar 0.854 (>0.60). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument penelitian ini reliabel, karena nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0.60. Berarti variabel yang digunakan sudah konsisten dan dapat dipercaya.

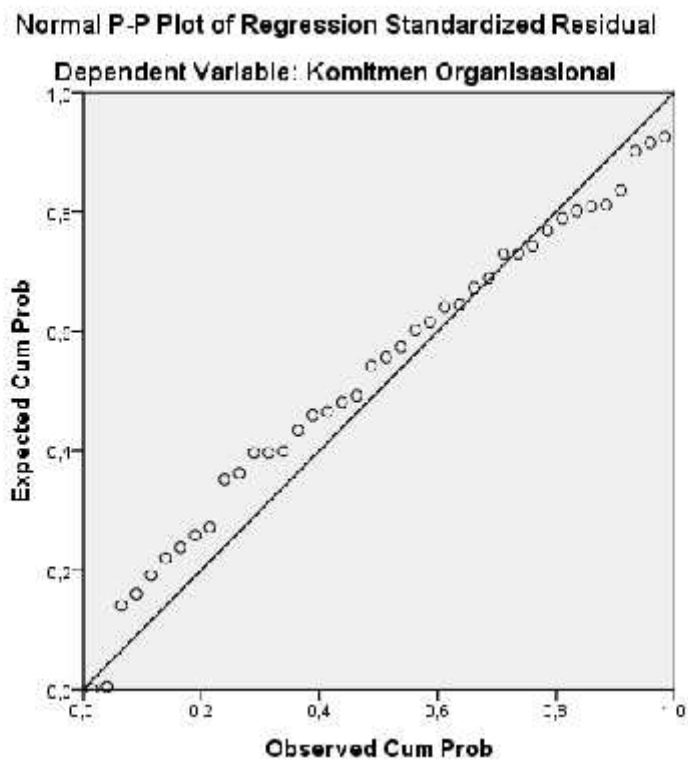
Hasil pengujian reliabilitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien alpha dari variabel yang diteliti menunjukkan hasil yang beragam dan variabel menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.60, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

5.2.3 Uji Normalitas Data

Uji normalitas data ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Jika data menyebar disekitar garis diagonalnya dan mengikuti arah garis diagonalnya/grafik histogram maka menunjukkan pola distribusi normal (Imam Ghozali, 2011: 35).

Hasil uji normalitas data dengan menggunakan program SPSS dapat dilihat pada gambar 5.1 berikut ini:

Gambar 5.1
Uji Normalitas Data



Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan gambar 5.1 diatas, dapat dilihat bahwa sebaran data terdapat disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu maka model regresi variabel independen dan variabel dependen memenuhi asumsi normalitas data. Ini berarti data tersebut normal dan layak diuji. Dengan demikian pengujian statistik dalam penelitian ini untuk memenuhi hipotesis penelitian.

5.3 Analisis Deskriptif Variabel Faktor Organisasional

Faktor organisasional terkait dengan perusahaan itu sendiri. Faktor organisasional adalah keahlian dasar seorang pegawai yang mempengaruhi suatu proses kegiatan pada perusahaan, juga mempengaruhi komitmen organisasional karyawan itu sendiri. Ketika keahlian seseorang melewati standar

yang diinginkan atau yang ditentukan perusahaan, bahkan melebihi standar. apalagi memiliki keunikan dari pegawai yang lain dengan sendirinya pegawai tersebut memperoleh Komitmen Organisasional yang begitu tinggi.

Perusahaan memerlukan pemikiran, tenaga, kemahiran dan kepakaran yang disumbangkan oleh pekerja, sedangkan pegawai tergantung pada apa yang diberikan oleh pihak perusahaan. Keterkaitan tersebut dapat ditinjau dari lingkungan pekerjaan, supervise dan konsistensi. Apakah lingkungan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan karyawan, apakah pimpinan dapat menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan serta peraturan atau kebijakan tentang *job description* maupun sistem penggajian. Jika faktor organisasional ini sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan maupun karyawan, maka komitmen organisasional akan terbentuk dengan baik.

Agar dapat mengetahui indikator secara keseluruhan , terlebih dahulu dapat melihat variabel faktor oraganisasional dibagi dalam 6 pernyataan yaitu: kondisi fisik lingkungan kerja, suasana kerja, gaya supervisi, hubungan dengan atasan, tentang pekerjaan dan sistem penggajian.

Kemudian pernyataan-pernyataan dianalisis berdasarkan analisis deskriptif yang digunakan untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden tentang hasil kusioner yang telah disebarkan dengan variabel faktor organisasional pada Hotel Labersa Hutahaeen Group pekanbaru. dari jawaban yang diberikan kusioner bersifat kualitatif, oleh karna itu untuk keperluan analisis data yang bersifat kualitatif diberikan skor atau kualifikasi setiap jawaban diberi nilai dimana jawaban responden pertanyaan dibebankan atas lima skala yang dapat dilihat

sebagai berikut: untuk alternatif jawaban (Sangat Setuju) diberi skor 5, untuk alternatif jawaban (Setuju) diberi skor 4, untuk alternatif jawaban (Kurang Setuju) diberi skor 3, untuk alternatif jawaban (Tidak Setuju) diberi skor 2, untuk alternatif jawaban (Sangat Tidak Setuju) diberi skor 1.

5.3.1 Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1992:25).

5.3.1.1 Kondisi Fisik Lingkungan Kerja

Kondisi Fisik Lingkungan kerja disekitar karyawan sangat perlu diperhatikan oleh pihak badan usaha, sebab hal tersebut merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh untuk menjamin agar karyawan dapat melaksanakan tugas tanpa mengalami gangguan.

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai kondisi fisik lingkungan kerja karyawan Hotel Labersa Hutahaean Group Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.7
Tanggapan Responden Tentang Kondisi Fisik Lingkungan Kerja pada Hotel
Labersa Hutahaeen Group Pekanbaru

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	17	42.50
2	Setuju	22	55.00
3	Kurang Setuju	1	2.50
4	Tidak Setuju	-	0.00
5	Sangat Tidak Setuju	-	0.00
Jumlah		40	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.7 diatas, dapat diketahui dari 40 orang responden menyatakan tanggapan tentang Perusahaan Memberikan Perlengkapan Kantor Sesuai Dengan Kebutuhan Karyawan . Responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 17 orang atau 42.50%, responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 22 orang atau 55%, responden yang memberikan jawaban Kurang Setuju yaitu sebanyak 1 orang atau 2.50%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju dan responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang perusahaan memberikan peralatan kantor sesuai dengan kebutuhan karyawan berada pada kategori Setuju.

5.3.1.2 Suasana Kerja

Suasana kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai suasana kerja karyawan Hotel Labersa Hutahaean Group Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.8
Tanggapan Responden Tentang Suasana Kerja Pada Hotel Labersa Hutahaean Group Pekanbaru.

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	19	47.50
2	Setuju	16	40.00
3	Kurang Setuju	5	12.50
4	Tidak Setuju	-	0.00
5	Sangat Tidak Setuju	-	0.00
Jumlah		40	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.8 diatas, dapat diketahui dari 40 orang responden menyatakan tanggapan tentang saya sangat merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada diperusahaan. Responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 19 orang atau 47.50%, responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 16 orang atau 40%, responden yang memberikan jawaban Kurang Setuju yaitu sebanyak 5 orang atau 12.50%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju dan responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang saya merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada diperusahaan pada kategori Sangat Setuju.

5.3.2 Supervisi

Supervisi merupakan pengarah serta pengendalian kepada tingkat karyawan yang berada di bawahnya dalam suatu organisasi atau kelompok.

5.3.2.1 Gaya dan Sikap Terhadap Karyawan

Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang memimpin, membimbing, mempengaruhi atau mengontrol pikiran perasaan atau tingkah laku orang lain. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang baik akan menciptakan motivasi yang tinggi didalam diri setiap bawahan. Sikap para pekerja yang dapat meningkatkan semangat kerja dipengaruhi oleh bagaimana mereka memandang beberapa faktor yaitu Organisasi itu sendiri, konsep tentang diri.

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai gaya dan sikap karyawan Hotel Labersa Hutahaean Group Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.9
Tanggapan Responden Tentang Gaya Dan sikap Terhadap Karyawan Pada
Hotel Labersa Hutahaean Group Pekanbaru

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	16	40.00
2	Setuju	23	57.50
3	Kurang Setuju	1	2.50
4	Tidak Setuju	-	0.00
5	Sangat Tidak Setuju	-	0.00
Jumlah		40	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.9 diatas, dapat diketahui dari 40 orang responden menyatakan tanggapan tentang Pimpinan perusahaan memberikan sikap yang ramah terhadap karyawan. Responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 16 orang atau 40%, responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 23 orang atau 57.50%, responden yang memberikan jawaban

Kurang Setuju yaitu sebanyak 1 orang atau 2.50%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju dan responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Pimpinan memberikan sikap yang ramah terhadap karyawan berada pada kategori Setuju.

5.3.2.2 Hubungan Bawahan Dengan Atasan

Hubungan bawahan dengan atasan adalah interaksi antasan dan bawahannya yang dapat menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi dan menahan karyawan agar tetap dalam organisasi itu.

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai hubungan bawahan dengan atasan karyawan Hotel Labersa Hutahaeen Group Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.10
Tanggapan Responden Tentang Hubungan Bawahan Dengan Atasan Pada Hotel Labersa Hutahean Group Pekanbaru

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	17	42.50
2	Setuju	18	45.00
3	Kurang Setuju	5	12.50
4	Tidak Setuju	-	0.00
5	Sangat Tidak Setuju	-	0.00
Jumlah		40	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.10 diatas, dapat diketahui dari 40 orang responden menyatakan tanggapan tentang Pimpinan dan karyawan memiliki hubungan yang baik di perusahaan. Responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu

sebanyak 17 orang atau 42.50%, responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 18 orang atau 45%, responden yang memberikan jawaban Kurang Setuju yaitu sebanyak 5 orang atau 12.50%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju dan responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Pimpinan dan karyawan memiliki hubungan yang baik di perusahaan berada pada kategori Setuju.

5.3.3 Konsistensi

Konsistensi merupakan sifat yang selalu memegang teguh pada prinsip yang telah ada dalam diri seseorang. Ketika karyawan konsisten dalam bekerja, berarti karyawan tersebut bagus dalam melakukan suatu hal terus menerus.

5.3.3.1 Tentang Pekerjaan

Pekerjaan merupakan semua aktivitas utama yang dilakukan manusia, baik itu dilakukan secara individu ataupun secara organisasi, baik secara tertutup ataupun secara terbuka kemudian dari pekerjaan tersebut dapat menghasilkan suatu produk atau jasa. Dalam perusahaan karyawan bekerja sesuai peraturan yang ada. Karyawan bekerja masih memerlukan arahan atau masukan dari pimpinan. Pimpinan yang cerdas adalah pimpinan yang bersedia memberi arahan kepada bawahannya.

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai tentang pekerjaan di Hotel Labersa Hutahaean group pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.11
Tanggapan Responden Tentang Pekerjaan Pada Hotel Labersa Hutahaean
Group Pekanbaru

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	15	37.50
2	Setuju	19	47.50
3	Kurang Setuju	6	15.00
4	Tidak Setuju	-	0.00
5	Sangat Tidak Setuju	-	0.00
Jumlah		40	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.11 diatas, dapat diketahui dari 40 orang responden menyatakan tanggapan tentang saya sangat menyukai pekerjaan saya karena sesuai dengan kemampuan saya. Responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 15 orang atau 37.50%, responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 19 orang atau 47.50%, responden yang memberikan jawaban Kurang Setuju yaitu sebanyak 6 orang atau 15.00%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju dan responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang saya Sangat menyukai pekerjaan saya karena sesuai dengan kemampuan saya berada pada kategori Setuju.

5.3.3.2 Sistem Penggajian Karyawan

Sistem penggajian adalah mengembangkan sekumpulan prosedur yang memungkinkan perusahaan untuk menarik, menahan dan meotivasi staf yang diperlukan, serta untuk mengendalikan biaya pembayaran gaji.

Untuk mengetahui tanggapan responden sistem penggajian karyawan Hotel Labersa Hutahaeen Group pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.12
Tanggapan Responden Tentang Sistem Penggajian Karyawan Pada Hotel Labersa Hutahaeen Group Pekanbaru

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	17	42.50
2	Setuju	19	47.50
3	Kurang Setuju	4	10.00
4	Tidak Setuju	-	0.00
5	Sangat Tidak Setuju	-	0.00
Jumlah		40	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.12 diatas, dapat diketahui dari 40 orang responden menyatakan tanggapan tentang Karyawan diberi gaji sesuai dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 17 orang atau 42.50%, responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 19 orang atau 47.50%, responden yang memberikan jawaban Kurang Setuju yaitu sebanyak 4 orang atau 10.00%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju dan responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Karyawan diberi gaji sesuai dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan berada pada kategori Setuju.

Berikut ini adalah rekapitulasi jawaban responden Variabel Faktor Organisasional pada Hotel Labersa Hutahaeen Group Pekanbaru:

Tabel 5.13
Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Faktor
Organisasional

No	Pernyataan	Kategori					Jumlah	Rata - Rata
		SS	S	CS	T S	STS		
1	Perusahaan memberikan peralatan kantor sesuai dengan kebutuhan karyawan	17	22	1	-	-	40	
		85	88	3	0	0	176	
2	Saya merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada diperusahaan	19	16	5	-	-	40	
		95	64	15	0	0	174	
3	Pimpinan diperusahaan memberikan sikap yang ramah terhadap karyawan	16	23	1	-	-	40	
		80	92	3	0	0	175	
4	Pimpinan dan karyawan memiliki hubungan yang baik diperusahaan	17	18	5	-	-	40	
		85	72	15	0	0	172	
5	Saya sangat menyukai pekerjaan saya karena sesuai dengan kemampuan saya	15	19	6	-	-	40	
		75	76	18	0	0	169	
6	Karyawan diberi gaji sesuai dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan	17	19	4	-	-	40	
		85	76	12	0	0	173	
Jumlah		101	117	22	0	0	240	4.32
Jumlah Bobot		505	468	66	0	0	1039	

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Dari data tabel 5.13 diatas memperlihatkan tanggapan responden secara keseluruhan terhadap semua variabel Faktor Organisasional (X_1), dengan jumlah rata-rata keseluruhan yaitu 4.32 yang menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang variabel Faktor Organisasional (X_1) secara keseluruhan pada Hotel Labersa Hutahaean Group Pekanbaru adalah Setuju.

Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan terendah pada butiran pertanyaan responden mengenai variabel Faktor Organisasional pada Karyawan Hotel Labersa Hutahaeen Group Pekanbaru sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Skor Maksimal} &= \text{Item} \times \text{Nilai Tertinggi} \times \text{Responden} \\
 &= 6 \times 5 \times 40 \\
 &= 1200 \\
 \\
 \text{Skor Minimal} &= \text{Item} \times \text{Nilai Terendah} \times \text{Responden} \\
 &= 6 \times 1 \times 40 \\
 &= 240 \\
 \\
 \text{Rata-rata} &= \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5} \\
 &= \frac{1200 - 240}{5} \\
 &= 192
 \end{aligned}$$

Untuk menentukan tingkat kategori pengaruh Faktor Organisasional pada Karyawan Hotel Labersa Hutahaeen Group Pekanbaru, maka dapat ditentukan sebagai berikut:

- Kategori Sangat Setuju : 1008 – 1200
- Kategori Setuju : 816 - 1007
- Kategori Kurang Setuju : 624 - 815
- Kategori Tidak Setuju : 432 - 623
- Kategori Sangat Tidak Setuju : 240 – 431

Berdasarkan pada rekapitulasi pada tabel tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh Faktor Organisasional pada Karyawan Hotel Labersa Hutahaean Group Pekanbaru kriteria penilaian dalam kategori sangat setuju karena jumlah total skor item yang diperoleh 1039 berada pada kategori sangat setuju diantara 1008-1200.

5.4 Analisis Deskriptif Variabel Non Organisasional

Faktor Non Organisasional merupakan bagian dari pekerjaan. Sejumlah teori faktor utama dalam pekerjaan yang berusaha mengidentifikasi faktor non organisasi tugas dari pekerjaan-pekerjaan, bagaimana faktor utama dalam pekerjaan ini digabungkan untuk membentuk pekerjaan yang berbeda, serta hubungan dari faktor utama dalam pekerjaan tersebut dengan Komitmen Organisasional telah dihasilkan. Menurut Panggabean (2004:130) “Faktor utama dalam pekerjaan berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri dimana ia berkaitan dengan cara bagaimana pegawai menilai tugas-tugas yang ada dalam pekerjaannya”.

Agar dapat mengetahui indikator secara keseluruhan , terlebih dahulu dapat melihat variabel faktor non organisasional dibagi dalam 10 pernyataan yaitu: sesuai dengan keahlian karyawan, sesuai dengan pekerjaan yang diinginkan, menerima tantangan untuk kerja yang dipilih, karyawan memilih perusahaan yang lebih bagus, perusahaan lain yang menjanjikan, banyak pekerjaan di tempat lain yang lebih banyak, karyawan memilih pekerjaan yang menjanjikan untuk kedepannya, gaji yang diberikan perusahaan lain lebih banyak, perusahaan lain memberikan bonus.

Kemudian pernyataan-pernyataan dianalisis berdasarkan analisis deskriptif yang digunakan untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden tentang hasil kusioner yang telah disebarakan dengan variabel faktor non organisasional pada Hotel Labersa Hutahaeen Group pekanbaru. Dari jawaban yang diberikan kusioner bersifat kualitatif, oleh karna itu untuk keperluan analisis data yang bersifat kualitatif diberikan skor atau kualifikasi setiap jawaban diberi nilai dimana jawaban responden pertanyaan dibebankan atas lima skala yang dapat dilihat sebagai berikut: untuk alerternatif jawaban (Sangat Setuju) diberi skor 5, untuk alternatif jawaban (Setuju) diberi skor 4, untuk alternatif jawaban (Kurang Setuju) diberi skor 3, untuk alternatif jawaban (Tidak Setuju) diberi skor 2, untuk alternatif jawaban (Sangat Tidak Setuju) diberi skor 1.

5.4.1 Pekerjaan Pilihan

Pekerjaan pilihan merupakan suatu pekerjaan yang dipilih seseorang yang sesuai dengan keahlian yang ada dalam diri sendiri.

5.4.1.1 Sesuai Dengan Keahlian Karyawan

Karyawan yang memiliki kemampuan sesuai dengan talenta yang ada pada dirinya akan bekerja dengan maksimal karena pekerjaan tersebut sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai sesuai dengan keahlian karyawan pada Hotel Labersa Hutahaeen Group Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.14
Tanggapan Responden Tentang Sesuai Dengan Keahlian Karyawan Pada
Hotel Labersa Hutahaean Group Pekanbaru

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	17	42.50
2	Setuju	8	20.00
3	Kurang Setuju	14	35.00
4	Tidak Setuju	1	2.50
5	Sangat Tidak Setuju	-	0.00
Jumlah		40	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.14 diatas, dapat diketahui dari 40 orang responden menyatakan tanggapan tentang Saya bekerja di perusahaan sesuai dengan keahlian yang saya miliki. Responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 17 orang atau 42.50%, responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 8 orang atau 20.00%, responden yang memberikan jawaban Kurang Setuju yaitu sebanyak 14 orang atau 35.00%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju yaitu sebanyak 1 orang atau 2.50%, dan responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Saya bekerja di perusahaan sesuai dengan keahlian yang saya miliki berada pada kategori Sangat Setuju.

5.4.1.2 Sesuai Dengan Pekerjaan Diinginkan

Karyawan yang bekerja diperusahaan banyak yang bekerja sesuai dengan pekerjaan yang dipilih.

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai sesuai dengan pekerjaan diinginkan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.15
Tanggapan Responden Tentang Sesuai Dengan Pekerjaan Diinginkan Pada
Hotel Labersa Hutahaean Group Pekanbaru

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	7	17.50
2	Setuju	19	47.50
3	Kurang Setuju	12	30.00
4	Tidak Setuju	2	5.00
5	Sangat Tidak Setuju	-	0.00
Jumlah		40	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.15 diatas, dapat diketahui dari 40 orang responden menyatakan tanggapan tentang Saya bekerja di perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang saya inginkan. Responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 7 orang atau 17.50%, responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 19 orang atau 47.50%, responden yang memberikan jawaban Kurang Setuju yaitu sebanyak 12 orang atau 30.00%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju yaitu sebanyak 2 orang atau 5.00%, dan responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Saya bekerja di perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang saya inginkan berada pada kategori Setuju.

5.4.1.3 Menerima Tantangan Untuk Kerja Yang Dipilih

Diperusahaan pasti ada tantangan yang datang, banyak tantangan yang terjadi pada karyawan saat bekerja. Karyawan yang memilih profesi sesuai dengan dirinya tidaklah selalu bekerja dengan bagus.

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai menerima tantangan untuk kerja yang dipilih dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.16
Tanggapan Responden Tentang Menerima Tantangan Untuk Kerja Yang Dipilih Pada Hotel Labersa Hutahaean Group Pekanbaru

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	9	22.50
2	Setuju	21	52.50
3	Kurang Setuju	10	25.00
4	Tidak Setuju	-	0.00
5	Sangat Tidak Setuju	-	0.00
Jumlah		40	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.16 diatas, dapat diketahui dari 40 orang responden menyatakan tanggapan tentang Saya menerima tantangan apapun untuk pekerjaan yang saya pilih. Responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 9 orang atau 22.50%, responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 21 orang atau 52.50%, responden yang memberikan jawaban Kurang Setuju yaitu sebanyak 10 orang atau 25.00%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju dan responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Saya menerima tantangan apapun untuk pekerjaan yang saya pilih berada pada kategori Setuju.

5.4.2 Perusahaan Lain Yang lebih Baik

Perusahaan adalah tempat terjadinya kegiatan produksi, baik barang dan jasa serta tempat berkumpulnya semua faktor produksi.

5.4.2.1 Perusahaan Yang Lebih Bagus

Banyak perusahaan yang bagus berdiri di zaman sekarang, banyak orang yang mencari atau melamar diperusahaan yang bagus.

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai Perusahaan yang lebih bagus pada Hotel Labersa Hutahaeen Group Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.17
Tanggapan Responden Tentang Perusahaan Yang Lebih Bagus Pada Hotel Labersa Hutahaeen Group Pekanbaru

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	13	32.50
2	Setuju	18	45.00
3	Kurang Setuju	9	22.50
4	Tidak Setuju	-	0.00
5	Sangat Tidak Setuju	-	0.00
Jumlah		40	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.17 diatas, dapat diketahui dari 40 orang responden menyatakan tanggapan tentang Saya tetap setia kepada perusahaan yang sekarang walaupun ada perusahaan lain yang lebih bagus. Responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 13 orang atau 32.50%, responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 18 orang atau 45.00%, responden yang memberikan jawaban Kurang Setuju yaitu sebanyak 9 orang atau 22.50%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju yaitu sebanyak 2 orang atau 3.64%, dan responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Saya tetap setia

kepada perusahaan yang sekarang walaupun ada perusahaan lain yang lebih bagus berada pada kategori Setuju.

5.4.2.2 Perusahaan Yang Menjanjikan

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai perusahaan yang menjanjikan pada Hotel Labersa Hutahaean group Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.18
Tanggapan Responden Tentang Perusahaan yang Menjanjikan Pada Hotel Labera Hutahaean Group Pekanbaru

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	7	17.50
2	Setuju	18	45.00
3	Kurang Setuju	13	32.50
4	Tidak Setuju	2	5.00
5	Sangat Tidak Setuju	-	0.00
Jumlah		40	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.18 diatas, dapat diketahui dari 40 orang responden menyatakan tanggapan tentang Saya tetap bekerja di perusahaan yang sekarang walaupun di perusahaan lain menjanjikan. Responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 7 orang atau 17.50%, responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 18 orang atau 45.00%, responden yang memberikan jawaban Kurang Setuju yaitu sebanyak 13 orang atau 32.50%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju yaitu sebanyak 2 orang atau 5.00%, dan responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Saya tetap bekerja di

perusahaan yang sekarang walaupun di perusahaan lain menjanjikan berada pada kategori Setuju.

5.4.3 Pekerjaan Lain

Pekerjaan yang lebih Baik merupakan seorang karyawan memilih pekerjaan yang lebih tepat untuk dikerjakan dan bekerja lebih maksimal dikarenakan sesuai dengan pekerjaan yang diinginkan.

5.4.3.1 Berbagai Jenis Pekerjaan

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai berbagai jenis pekerjaan pada Hotel Labersa Hutahaeen group Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.19
Tanggapan Responden Tentang Berbagai Jenis Pekerjaan Pada Hotel
Labersa Hutahaeen Group Pekanbaru

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	7	17.50
2	Setuju	16	40.00
3	Kurang Setuju	14	35.00
4	Tidak Setuju	2	5.00
5	Sangat Tidak Setuju	1	2.50
Jumlah		40	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.19 diatas, dapat diketahui dari 40 orang responden menyatakan tanggapan tentang Saya bersedia membantu karyawan lain bekerja saat saya tidak sibuk bekerja. Responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 7 orang atau 17.50%, responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 16 orang atau 40.00%, responden yang memberikan

jawaban Kurang Setuju yaitu sebanyak 14 orang atau 35.00%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju yaitu sebanyak 2 orang atau 5.00%, dan responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju yaitu sebanyak 1 orang 2.50%. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang saya bersedia membantu karyawan lain bekerja saat saya tidak sibuk bekerja berada pada kategori Setuju.

5.4.3.2 Pindah Pekerjaan

Pindah pekerjaan merupakan dimana karyawan yang dipindahkan pekerjaannya ke departemen lain untuk menciptakan komposisi seimbang diterkait dengan keahlian dan porsi kerja yang ada dilingkungan kerja

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai pindah pekerjaan pada Hotel Labersa Hutahaeen group Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.20
Tanggapan Responden Tentang Pindah Pekerjaan Pada Hotel Labersa Hutahaeen Group Pekanbaru

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	6	15.00
2	Setuju	19	47.50
3	Kurang Setuju	12	30.00
4	Tidak Setuju	3	7.50
5	Sangat Tidak Setuju	-	0.00
Jumlah		40	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.20 diatas, dapat diketahui dari 40 orang responden menyatakan tanggapan tentang Saya bersedia dipindahkan bekerja oleh

perusahaan ke departemen lain untuk kebaikan perusahaan. Responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 6 orang atau 15.00%, responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 19 orang atau 47.50%, responden yang memberikan jawaban Kurang Setuju yaitu sebanyak 12 orang atau 30.00%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju yaitu sebanyak 3 orang atau 7.50%, dan responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Saya bersedia dipindahkan bekerja oleh perusahaan ke departemen lain untuk kebaikan perusahaan berada pada kategori Setuju.

5.4.4 Kompensasi Perusahaan lain

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

5.4.4.1 Gaji yang Diberikan Perusahaan Lebih Banyak

Perusahaan berbeda-beda memberikan gaji kepada karyawan karena perusahaan memiliki penghasilan yang berbeda-beda. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai gaji diberikan perusahaan lebih banyak pada Hotel Labersa Hutahaean Group pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.21
Tanggapan Responden Tentang Gaji Yang Diberikan Perusahaan
Lebih Banyak Pada Hotel Labersa Hutahaeen Group pekanbaru

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	11	27.50
2	Setuju	16	40.00
3	Kurang Setuju	11	27.50
4	Tidak Setuju	2	5.00
5	Sangat Tidak Setuju	-	0.00
Jumlah		40	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.21 diatas dapat diketahui dari 40 orang responden menyatakan tanggapan tentang Saya tetap bekerja di perusahaan sekarang walaupun gaji yang diberikan perusahaan lain lebih besar. Responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 11 orang atau 27.50%, responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 16 orang atau 40.00%, responden yang memberikan jawaban Kurang Setuju yaitu sebanyak 11 orang atau 27.50%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju yaitu sebanyak 2 orang atau 5.00%, dan responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Saya tetap bekerja di perusahaan sekarang walaupun gaji yang diberikan perusahaan lain lebih besar berada pada kategori Setuju.

5.4.3.2 Bonus Perusahaan Lain

Ada beberapa perusahaan yang memberikan bonus kepada karyawan, karyawan yang rajin bekerja akan mendapat bonus yang sesuai dengan apa yang

dikerjakan. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai Perusahaan lain memberi bonus lebih banyak dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.22
Tanggapan Responden Tentang Bonus Perusahaan Lain Pada Hotel Labersa Hutahaean Group Pekanbaru

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	7	17.50
2	Setuju	21	52.50
3	Kurang Setuju	9	22.50
4	Tidak Setuju	3	7.50
5	Sangat Tidak Setuju	-	0.00
Jumlah		40	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.22 diatas, dapat diketahui dari 40 orang responden menyatakan tanggapan tentang Saya tetap bekerja di perusahaan sekarang walaupun di perusahaan lain memberikan bonus yang lebih banyak. Responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 7 orang atau 17.50%, responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 21 orang atau 52.50%, responden yang memberikan jawaban Kurang Setuju yaitu sebanyak 9 orang atau 22.50%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju yaitu sebanyak 3 orang atau 7.50%, dan responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Saya tetap bekerja di perusahaan sekarang walaupun di perusahaan lain memberikan bonus yang lebih banyak berada pada kategori Setuju.

5.4.3.3 Jaminan Pekerjaan Lebih banyak

Karyawan membutuhkan jaminan yang diberikan perusahaan untuk jaminan hidupnya. Banyak karyawan yang mencari perusahaan yang memberi jaminan.

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai jaminan pekerjaan lebih banyak pada Hotel Labersa Hutahaean Group Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.23
Tanggapan Responden Tentang Jaminan Lebih Banyak Pada Hotel Labersa Hutahaean Group Pekanbaru

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	13	32.50
2	Setuju	13	32.50
3	Kurang Setuju	12	30.00
4	Tidak Setuju	2	5.00
5	Sangat Tidak Setuju	-	0.00
Jumlah		40	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.23 diatas, dapat diketahui dari 40 orang responden menyatakan tanggapan tentang Saya tetap bekerja di perusahaan sekarang walaupun di perusahaan lain memberikan jaminan pekerjaan. Responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 13 orang atau 32.50%, responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 13 orang atau 32.50%, responden yang memberikan jawaban Kurang Setuju yaitu sebanyak 12 orang atau 30.00%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju yaitu sebanyak 2 orang atau 5.00%, dan responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden

tentang Saya tetap bekerja di perusahaan sekarang walaupun di perusahaan lain memberikan jaminan pekerjaan berada pada kategori Sangat Setuju.

Berikut adalah rekapitulasi jawaban responden variabel Faktor non Organisasional pada Hotel Labersa Hutahaean Group Pekanbaru.

Tabel 5.24
Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Faktor Non Organisasional

No	Pernyataan	Kategori					Jumlah	Rata-Rata
		SS	S	CS	TS	STS		
1	Saya bekerja di perusahaan sesuai dengan keahlian yang saya miliki	17	8	14	1	-	40	
		85	32	42	2	0	161	
2	Saya bekerja di perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang saya inginkan.	7	19	12	2	-	40	
		35	76	36	4	0	151	
3	Saya menerima tantangan apapun untuk pekerjaan yang saya pilih.	9	21	10	-	-	40	
		45	84	30	0	0	159	
4	Saya tetap setia kepada perusahaan yang sekarang walaupun ada perusahaan lain yang lebih bagus.	13	18	9	-	-	40	
		65	72	27	0	0	164	
5	Saya tetap bekerja di perusahaan yang sekarang walaupun di perusahaan lain menjanjikan.	7	18	13	2	-	40	
		35	72	39	4	0	150	
6	Saya bersedia membantu karyawan lain bekerja saat saya tidak sibuk bekerja	7	16	14	2	1	40	
		35	80	42	4	1	162	
7	Saya bersedia dipindahkan bekerja oleh perusahaan kedepartemen lain untuk kebaikan perusahaan	6	19	12	3	-	40	
		30	76	36	6	0	148	

8	Saya tetap bekerja di perusahaan sekarang walaupun gaji yang diberikan perusahaan lain lebih besar.	11	16	11	2	-	40	
		55	64	33	4	0	156	
9	Saya tetap bekerja di perusahaan sekarang walaupun di perusahaan lain memberikan bonus yang lebih banyak.	7	21	9	3	-	40	
		35	84	27	6	0	152	
10	Saya tetap bekerja di perusahaan sekarang walaupun diperusahaan lain memberikan jaminan pekerjaan.	13	13	12	2	-	40	
		65	52	36	4	0	157	
Jumlah		97	169	116	17	1	400	3.99
Jumlah Bobot		485	692	384	34	1	1596	

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Dari data tabel 5.24 diatas memperlihatkan tanggapan responden secara keseluruhan terhadap semua variabel Faktor Non Organisasional (X_2), dengan jumlah rata-rata keseluruhan yaitu 3.99, yang menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang variabel Faktor Non Organisasional (X_2) secara keseluruhan pada Hotel Labersa Hutahaean Group Pekanbaru adalah Setuju.

Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan terendah pada butiran pertanyaan responden mengenai variabel Faktor Non Organisasional (X_2) pada karyawan Hotel Labersa Hutahaean Group pekanbaru sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Skor Maksimal} &= \text{Item} \times \text{Nilai Tertinggi} \times \text{Responden} \\
 &= 10 \times 5 \times 40 \\
 &= 2000
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Skor Minimal} &= \text{Item} \times \text{Nilai Terendah} \times \text{Responden} \\
 &= 10 \times 1 \times 40 \\
 &= 400
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Rata-rata} &= \frac{\text{Skor maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5} \\
 &= \frac{2000 - 400}{5} \\
 &= 320
 \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel rekapitulasi diatas, maka untuk menentukan tingkat kategori pengaruh faktor non organisasional karyawan pada Hotel Labersa Hutahaeen Group Pekanbaru, maka dapat ditentukan sebagai berikut:

Kategori Sangat Setuju	: 1680 - 2000
Kategori Setuju	: 1360 - 1679
Kategori Kurang Setuju	: 1040 - 1259
Kategori Tidak Setuju	: 720 - 1039
Kategori Sangat Tidak setuju	: 400 - 719

Berdasarkan pada rekapitulasi pada tabel tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh faktor non organisasional karyawan pada Hotel Labersa Hutahaeen Group Pekanbaru kriteria penilaian dalam kategori setuju karena jumlah total skor item yang diperoleh 1569 berada pada kategori setuju diantara 11360-1679

5.5 Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan karyawan terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada didalam organisasi tersebut.

Agar dapat mengetahui indikator secara keseluruhan , terlebih dahulu dapat melihat variabel komitmen organisasi dibagi dalam 9 pernyataan yaitu: kebanggaan pada organisasi, kepedulian terhadap nasib organisasi, keterlibatan dalam organisasi, penerimaan semua dalam bentuk tugas, menerima tujuan dan nilai-nilai organisasi, mengutamakan kepentingan organisasi, kerugian bagi individu bila keluar dari organisasi, pertimbangan bertahan diorganisasi karena sulit mencari pekerjaan, merasa sudah nyaman bekerja dalam organisasi tersebut.

Kemudian pernyataan-pernyataan dianalisis berdasarkan analisis deskriptif yang digunakan untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden tentang hasil kusioner yang telah disebarakan dengan variabel faktor organisasional pada Hotel Labersa Hutahaean Group pekanbaru. Dari jawaban yang diberikan kusioner bersifat kualitatif, oleh karna itu untuk keperluan analisis data yang bersifat kualitatif diberikan skor atau kualifikasi setiap jawaban diberi nilai dimana jawaban responden pertanyaan dibebankan atas lima skala yang dapat dilihat sebagai berikut: untuk alerternatif jawaban (Sangat Setuju) diberi skor 5, untuk alternatif jawaban (Setuju) diberi skor 4, untuk alternatif jawaban (Kurang Setuju) diberi skor 3, untuk alternatif jawaban (Tidak Setuju) diberi skor 2, untuk alternatif jawaban (Sangat Tidak Setuju) diberi skor 1.

5.5.1 Komitmen Afektif

Komitmen afektif merupakan perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan didalam nilai-nilainya. Seseorang yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam suatu organisasi karena mereka memang ingin melakukan hal tersebut.

5.5.1.1 Kebanggaan Pada Organisasi

Karyawan yang bekerja dengan giat akan menjadi kebanggaan perusahaan. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai kebanggaan pada organisasi pada Hotel Labersa Hutahaeen Group Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.25
Tanggapan Responden Tentang Kebanggaan Pada Organisasi Pada Hotel Labersa Hutahaeen Group Pekanbaru

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	23	57.50
2	Setuju	16	40.00
3	Kurang Setuju	-	0.00
4	Tidak Setuju	1	1.82
5	Sangat Tidak Setuju	-	2.50
Jumlah		40	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.25 diatas, dapat diketahui dari 40 orang responden menyatakan tanggapan tentang Saya bekerja dengan giat sehingga akan menjadi kebanggaan perusahaan. Responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 23 orang atau 57.50%, responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 16 orang atau 40.00%, responden yang memberikan jawaban Kurang Setuju yaitu tidak ada, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju yaitu sebanyak 1 orang atau 1.82% dan responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Saya bekerja dengan giat sehingga akan menjadi kebanggaan perusahaan berada pada kategori Sangat Setuju.

5.5.1.2 Kepedulian Terhadap Nasib Organisasi

Nasib karyawan tergantung bagaimana pimpinan atau karyawan yang ada didalamnya. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai kepedulian terhadap nasib organisasi pada Hotel Labersa Hutahaean Group Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.26
Tanggapan Responden Tentang Kepedulian Terhadap Organisasi Pada Hotel Labersa Hutahaean Group Pekanbaru

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	12.50
2	Setuju	30	75.00
3	Kurang Setuju	3	7.50
4	Tidak Setuju	2	5.00
5	Sangat Tidak Setuju	-	0.00
Jumlah		40	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.26 diatas, dapat diketahui dari 40 orang responden menyatakan tanggapan tentang Saya sangat peduli akan nasib perusahaan untuk kedepannya. Responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 5 orang atau 12.50%, responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 30 orang atau 75.00%, responden yang memberikan jawaban Kurang Setuju yaitu sebanyak 3 orang atau 7.50%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju yaitu sebanyak 2 orang atau 5.00%, dan responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Saya sangat peduli akan nasib perusahaan untuk kedepannya berada pada kategori Setuju.

5.5.1.3 Keterlibatan Dalam Organisasi

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai keterlibatan dalam organisasi pada Hotel Labersa Hutahaean Group Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.27
Tanggapan Responden Tentang Keterlibatan Dalam Organisasi Pada Hotel Labersa Hutahaean Group Pekanbaru

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	7	17.50
2	Setuju	17	42.50
3	Kurang Setuju	15	37.50
4	Tidak Setuju	1	2.50
5	Sangat Tidak Setuju	-	0.00
Jumlah		40	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.27 diatas, dapat diketahui dari 40 orang responden menyatakan tanggapan tentang Saya selalu terlibat dalam pekerjaan di perusahaan. Responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 7 orang atau 17.50%, responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 17 orang atau 42.50%, responden yang memberikan jawaban Kurang Setuju yaitu sebanyak 15 orang atau 37.50%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju yaitu sebanyak 1 orang atau 2.50%, dan responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Saya selalu terlibat dalam pekerjaan di perusahaan berada pada kategori Setuju.

5.5.2 Komitmen Normatif

Komitmen Normatif adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis.

5.5.2.1 Penerimaan Semua Dalam Bentuk Tugas

Tugas merupakan sesuatu yang dikerjakan baik cepat atau lambat. karyawan bekerja diperusahaan diberikan tugas baik sedikit maupun banyak.

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai penerimaan semua dalam bentuk tugas pada Hotel Labersa Hutahaean Group Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.28
Tanggapan Responden Tentang Penerimaan Semua Dalam bentuk Tugas
Pada Hotel Labersa Hutahaean Group Pekanbaru

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	9	22.50
2	Setuju	22	55.00
3	Kurang Setuju	9	22.50
4	Tidak Setuju	-	0.00
5	Sangat Tidak Setuju	-	0.00
Jumlah		40	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.28 diatas, dapat diketahui dari 40 orang responden menyatakan tanggapan tentang Saya menerima semua tugas yang diberikan untuk diselesaikan. Responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 9 orang atau 22.50%, responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 22 orang atau 55.00%, responden yang memberikan jawaban Kurang Setuju yaitu sebanyak 9 orang atau 22.50%, responden yang memberikan jawaban Tidak

Setuju dan responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Saya menerima semua tugas yang diberikan untuk diselesaikan berada pada kategori Setuju.

5.5.2.2 Menerima Tujuan dan Nilai-nilai Organisasi

Setiap pekerjaan akan dinilai oleh pimpinan. Karyawan yang bekerja sesuai dengan yang diinginkan pimpinan akan mendapat pujian.

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai menerima tujuan dan nilai-nilai organisasi pada Hotel Labersa Hutahaean Group Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.29
Tanggapan Responden Tentang Saya Menerima Tujuan Dan Nilai-nilai Organisasi Pada Hotel Labersa Hutahaean Group Pekanbaru

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	11	27.50
2	Setuju	25	62.50
3	Kurang Setuju	3	7.50
4	Tidak Setuju	-	0.00
5	Sangat Tidak Setuju	1	2.50
Jumlah		40	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.29 diatas, dapat diketahui dari 40 orang responden menyatakan tanggapan tentang Saya menerima penilaian apapun yang diberikan oleh perusahaan. Responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 11 orang atau 27.50%, responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 25 orang atau 62.50%, responden yang memberikan jawaban Kurang Setuju yaitu sebanyak 3 orang atau 7.50%, responden yang memberikan

jawaban Tidak Setuju tidak ada, dan responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju yaitu sebanyak 1 orang atau 2.50% . Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Saya menerima penilaian apapun yang diberikan oleh perusahaan berada pada kategori Setuju.

5.5.2.3 Mengutamakan Kepentingan Organisasi

Setiap karyawan dapat mengabdikan kepentingan pribadi kepada kepentingan organisasi apabila memiliki kesadaran bahwa kepentingan pribadi sebenarnya tergantung kepada berhasil tidaknya kepentingan organisasi.

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai mengutamakan kepentingan organisasi pada Hotel Labersa Hutahaean Group Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.30
Tanggapan Responden Tentang Mengutamakan Kepentingan Organisasi
Pada Hotel Labersa Hutahaean Group Pekanbaru

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	7	17.50
2	Setuju	16	40.00
3	Kurang Setuju	12	30.00
4	Tidak Setuju	3	7.50
5	Sangat Tidak Setuju	2	5.00
Jumlah		40	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.30 diatas, dapat diketahui dari 40 orang responden menyatakan tanggapan tentang Saya lebih mengutamakan kepentingan perusahaan dari pada kepentingan sendiri. Responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 7 orang atau 17.50%, responden yang memberikan jawaban

Setuju yaitu sebanyak 16 orang atau 40.00%, responden yang memberikan jawaban Kurang Setuju yaitu sebanyak 12 orang atau 30.00%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju yaitu sebanyak 3 orang atau 7.50%, dan responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju yaitu sebanyak 2 orang atau 5.00%. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Saya lebih mengutamakan kepentingan perusahaan dari pada kepentingan sendiri berada pada kategori Setuju.

5.5.3 Komitmen Kelanjutan

Komitmen kelanjutan adalah nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.

5.5.3.1 Kerugian Bagi Individu

Perusahaan memiliki peraturan yang harus ditaati oleh karyawan. karyawan yang melanggar aturan harus bersedia dikeluarkan dari perusahaan.

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai kerugian bagi individu pada Hotel Labersa Hutahaeen Group Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.31
Tanggapan Responden Tentang Kerugian Bagi Individu Pada Hotel Labersa Hutahaean Group Pekanbaru

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	9	22.50
2	Setuju	19	47.50
3	Kurang Setuju	9	22.50
4	Tidak Setuju	2	5.00
5	Sangat Tidak Setuju	1	2.50
Jumlah		40	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.31 diatas, dapat diketahui dari 40 orang responden menyatakan tanggapan tentang Saya menerima kerugian bila saya dikeluarkan dari perusahaan. Responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 9 orang atau 22.50%, responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 19 orang atau 47.50%, responden yang memberikan jawaban Kurang Setuju yaitu sebanyak 9 orang atau 22.50%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju yaitu sebanyak 2 orang atau 5.00%, dan responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju yaitu sebanyak 1 orang atau 2.50%. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Saya menerima kerugian bila saya dikeluarkan dari perusahaan berada pada kategori Setuju.

5.5.3.2 Bertahan Di Perusahaan

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai pertimbangan bertahan di perusahaan pada Hotel Labersa Hutahaean Group Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.32
Tanggapan Responden Tentang Bertahan Di Perusahaan Pada Hotel
Labersa Hutahaeen Group Pekanbaru

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	12.50
2	Setuju	16	40.00
3	Kurang Setuju	16	40.00
4	Tidak Setuju	3	7.50
5	Sangat Tidak Setuju	-	0.00
Jumlah		40	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.32 diatas, dapat diketahui dari 40 orang responden menyatakan tanggapan tentang Saya bertahan di perusahaan karena sangat sulit mencari pekerjaan di perusahaan lain. Responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 5 orang atau 12.50%, responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 16 orang atau 40.00%, responden yang memberikan jawaban Kurang Setuju yaitu sebanyak 16 orang atau 40.00%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju yaitu sebanyak 3 orang atau 7.50%, dan responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Saya bertahan di perusahaan karena sangat sulit mencari pekerjaan di perusahaan lain berada pada kategori Setuju.

5.5.3.3 Merasa Sudah Nyaman Bekerja

Kenyamanan bekerja merupakan salah satu faktor penting dalam suatu keberhasilan individu dan juga organisasi.

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai merasa nyaman bekerja dalam organisasi pada Hotel Labersa Hutahaeen Group Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.33
Tanggapan Responden Tentang Merasa Sudah Nyaman Bekerja Pada Hotel Labersa Hutahaeen Group Pekanbaru

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	14	35.00
2	Setuju	23	57.50
3	Kurang Setuju	1	2.50
4	Tidak Setuju	1	2.50
5	Sangat Tidak Setuju	1	2.50
Jumlah		40	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.33 diatas, dapat diketahui dari 40 orang responden menyatakan tanggapan tentang Saya sangat merasa nyaman bekerja di perusahaan sekarang saya bekerja. Responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 14 orang atau 35.00%, responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 23 orang atau 57.50%, responden yang memberikan jawaban Kurang Setuju yaitu sebanyak 1 orang atau 2.50%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju yaitu sebanyak 1 orang atau 2.50%, dan responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju yaitu sebanyak 1 orang atau 2.50%. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Saya sangat merasa nyaman bekerja di perusahaan sekarang saya bekerja berada pada kategori Setuju.

Berikut ini adalah rekapitulasi responden variabel Komitmen organisasional Hotel Labersa Hutahaeen Group Pekanbaru:

Tabel 5.34
Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Komitmen Organisasional

No	Pernyataan	Kategori					Jumlah	Rata - Rata
		SS	S	CS	TS	STS		
1	Saya bekerja dengan giat sehingga akan menjadi kebanggaan perusahaan	23	16	-	1	-	40	
		115	64	0	2	0	181	
2	Saya sangat peduli akan nasib perusahaan untuk kedepannya	5	30	3	2	-	40	
		25	120	9	4	0	158	
3	Saya selalu terlibat dalam pekerjaan di perusahaan	7	17	15	1	-	40	
		35	68	45	2	0	150	
4	Saya menerima semua tugas yang diberikan untuk diselesaikan	9	22	9	-	-	40	
		45	88	27	0	0	160	
5	Saya menerima penilaian apapun yang diberikan oleh perusahaan	11	25	3	-	1	40	
		55	100	9	0	1	165	
6	Saya lebih mengutamakan kepentingan perusahaan dari pada kepentingan sendiri	7	16	12	3	2	40	
		35	64	36	6	2	143	
7	Saya menerima kerugian bila saya dikeluarkan dari perusahaan	9	19	9	2	1	40	
		45	76	27	4	1	153	
8	Saya bertahan diperusahaan karena sangat sulit mencari pekerjaan diperusahaan lain	5	16	16	3	-	40	
		25	64	48	6	0	143	
9	Saya sangat merasa nyaman bekerja	14	23	1	1	1	40	

diperusahaan sekarang saya bekerja	70	92	3	2	1	168	
Jumlah	90	184	68	13	5	360	3.94
Jumlah Bobot	450	736	204	26	5	1421	

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Dari data tabel 5.34 diatas memperlihatkan tanggapan responden secara keseluruhan terhadap semua variabel Komitmen Organisasional (Y), dengan jumlah rata-rata keseluruhan yaitu 3.94, yang menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang variabel Komitmen Organisasional (Y) secara keseluruhan pada Hotel Labersa Hutahaeen Group Pekanbaru adalah Setuju.

Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan terendah pada butiran pertanyaan responden mengenai komitmen organisasional pada karyawan Hotel Labersa Hutahaeen Group pekanbaru sebagai berikut:

$$\text{Skor Maksimal} = \text{Item} \times \text{Nilai Tertinggi} \times \text{Responden}$$

$$= 9 \times 5 \times 40$$

$$= 1800$$

$$\text{Skor Minimal} = \text{Item} \times \text{Nilai Terendah} \times \text{Responden}$$

$$= 9 \times 1 \times 40$$

$$= 360$$

$$\text{Rata-rata} = \frac{\text{Skor maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$$

$$5$$

$$= \frac{1800-360}{5}$$

$$5$$

$$= 288$$

Berdasarkan tabel rekapitulasi diatas, maka untuk menentukan tingkat kategori pengaruh Komitmen Organisasional pada Karyawan Hotel Labersa Hutahaean Group Pekanbaru, maka dapat ditentukan sebagai berikut:

Kategori Sangat Setuju : 1512 - 1800

Kategori Setuju : 1224 - 1511

Kategori Kurang Setuju : 936 - 1223

Kategori Tidak Setuju : 648 - 925

Kategori Sangat Tidak setuju : 360 - 647

Berdasarkan pada rekapitulasi pada tabel 5.34 maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh Komitmen Organisasional pada Karyawan Hotel Labersa Hutahaean Group Pekanbaru kriteria penilaian dalam kategori setuju karena jumlah total skor item yang diperoleh 1421 berada pada kategori setuju diantara 1224-1522.

5.6 Pengaruh Faktor Organisasional dan Faktor Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional

5.6.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas Faktor Organisasional (X_1) dan Faktor Non Organisasional (X_2) terhadap variabel terikat Komitmen Organisasional (Y). Adapun persamaan rumus regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Y = Variabel terikat (Komitmen Organisasional)

X_1 = Variabel bebas (Faktor Organisasional)

X_2 = Variabel bebas (Faktor Non Organisasional)

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien arah dari regresi, yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen atau mengukur besar pengaruh X terhadap Y, jika X naik satu satuan.

Setelah dilakukan pengolahan data dengan menggunakan program SPSS hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 5.35
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	4,635	5,969		,777	,442		
1 Faktor Organisasional	,561	,242	,295	2,313	,026	,841	1,189
Faktor Non Organisasional	,423	,102	,531	4,162	,000	,841	1,189

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional (Y)

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Dari tabel 5.36 hasil output SPSS diatas, dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = 4,635 + 0,561X_1 + 0,423X_2$$

Persamaan ini dapat diartikan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta (a) sebesar 4,635 Artinya adalah apabila Faktor Organisasional dan Faktor Non Organisasional diasumsikan nol (0). Maka Komitmen Organisasional bernilai 4,635.

b. Nilai konstanta regresi variabel Faktor Organisasional (X_1) sebesar 0,561. Artinya setiap variabel Faktor Organisasional (X_1) lebih baik sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Komitmen Organisasional (Y) karyawan sebesar 0,561 dengan asumsi variabel lain tetap.

c. Nilai konstanta regresi variabel Faktor Non Organisasional (X_2) sebesar 0,423 Artinya setiap variabel Faktor Non Organisasional (X_2) lebih baik 1 satuan, maka akan meningkatkan Komitmen Organisasional (Y) karyawan sebesar 0,423 dengan asumsi variabel lain tetap.

d. Epsilon (Koefisien Pengganggu)

Epsilon (Koefisien Pengganggu) merupakan variabel-variabel lain yang mempengaruhi Komitmen Organisasional, selain dari variabel Faktor Organisasional dan Faktor Non Organisasional.

5.6.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi atau *R Square* (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel bebas yaitu Faktor Organisasional (X_1) dan Faktor Non Organisasional (X_2) terhadap variabel terikat yaitu Komitmen Organisasional (Y). Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5.36
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,703 ^a	0,494	0,467	3,563

a. Predictors: (Constant), Non Organisasional (X2), Faktor Organisasional (X1)

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Dari tabel 5.37 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi atau R-Square (R^2) sebesar 0,494 (49,40%). Ini menjelaskan bahwa Faktor Organisasional dan Faktor Non Organisasional pada Hotel Labersa Hutahaean Group Pekanbaru berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional sebesar 49,40%. Sedangkan sisanya sebesar 50,60% (100% - 49,40%) menggambarkan pengaruh variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

5.6.3 Uji Hipotesis

1. Uji - t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel bebas (X) secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap variabel terikat (Y). Dasar dalam pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

- a. Apabila nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau nilai signifikansi < 0.05 , maka secara parsial variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.
- b. Apabila nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ atau nilai signifikansi > 0.05 , maka secara parsial variabel X tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

Uji t ini dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , pada signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

$$\begin{aligned} t_{\text{tabel}} &= t_{\alpha/2 : n-k-1} \\ &= 0,05/2 : 40-2-1 \\ &= 0,025 : 37 \\ &= 2,026 \end{aligned}$$

Maka diketahui $t_{\text{tabel}} = 2,026$, dari hasil output SPSS pada tabel 5.36 sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Nilai t_{hitung} Faktor Organisasional (X_1) = 2,313 > 2,026 (t_{tabel}) atau nilai signifikansi = 0,026 < 0,05, maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara parsial Faktor Organisasional berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional pada Hotel Labersa Hutahaean Group Pekanbaru.
- 2) Nilai t_{hitung} Non Organisasional (X_1) = 4,162 > 2,026 (t_{tabel}) atau nilai signifikansi = 0,000 < 0,05, maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara parsial Non Organisasional berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional pada Hotel Labersa Hutahaean Group Pekanbaru

2. Uji - f (Simultan)

Uji f digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel bebas (X) secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat (Y).

Dasar dalam pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

- a. Apabila nilai $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ atau nilai signifikansi < 0,05, maka secara simultan variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.
- b. Apabila nilai $f_{\text{hitung}} < f_{\text{tabel}}$ atau nilai signifikansi > 0,05, maka secara simultan variabel X tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

Uji f ini dilakukan dengan membandingkan nilai f_{hitung} dengan f_{tabel} , pada signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

$$\begin{aligned}
 f_{\text{tabel}} &= \text{Df N1 (k) ; Df N2 (n-k-1)} \\
 &= \text{Df N1 (2) ; Df N2 (40-2-1) = Df N1 (2) ; Df N2 (37)} \\
 &= 3,25
 \end{aligned}$$

Maka diketahui nilai $f_{\text{tabel}} = 3.25$, selanjutnya untuk menentukan nilai f_{hitung} dapat dilihat melalui output SPSS berikut ini:

Tabel 5.37
Hasil Uji f
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	458,305	2	229,152	18,052	,000 ^b
	Residual	469,670	37	12,694		
	Total	927,975	39			

a. Predictors: (Constant), Non Organisasional (X2), Faktor Organisasional (X1)

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasional (Y)

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.38 hasil output SPSS diatas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Nilai $f_{\text{hitung}} = 18,052 > 3,25$ (f_{tabel}) atau nilai signifikansi = $0.000 < 0.05$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara simultan Faktor Organisasional dan Non Organisasional berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional pada Hotel Labersa Hutahaeen Group Pekanbaru.

5.7 Pembahasan

Pengaruh faktor organisasional terhadap komitmen organisasional. Dalam penelitian ini menunjukkan faktor organisasional (X_1) berpengaruh terhadap komitmen organisasional (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung adalah 2,313 dengan signifikansinya sebesar 0,026 sedangkan nilai t tabel diketahui sebesar 2,026 sehingga nilai t hitung = $2,313 > \text{nilai t tabel} = 2,026$.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang ada, bahwasannya faktor organisasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada Hotel Labersa Hutahaeen Group Pekanbaru. Hal ini dapat diartikan bahwa jika faktor organisasional meningkat maka komitmen organisasional akan meningkat. Menurut (Shukor, 1991), organisasi dan karyawan saling bergantung

antara satu sama lain. Pihak organisasi memerlukan pemikiran, tenaga, kemahiran dan kepakaran yang disumbangkan oleh pekerja. Sedangkan karyawan tergantung pada apa yang diberikan oleh pihak organisasi.

Faktor organisasional Hotel Labersa Hutahaean Group pekanbaru seperti lingkungan kerja (kondisi fisik lingkungan kerja, suasana kerja), supervisi (hubungan dengan atasan) dan Konsistensi (tentang pekerjaan, sistem penggajian). Semakin baik lingkungan kerja, semakin tepat supervisi dan semakin konsisten tentang pekerjaan dan penggajian maka komitmen organisasional juga akan semakin tinggi. Hal ini sesuai dengan pendapat sebagian besar responden yang menyatakan kondisi fisik lingkungan kerja mendukung aktivitas kerja karyawan, senang dengan suasana kerja yang harmonis, merasa cocok dengan gaya supervisi yang diterapkan Hotel Labersa Hutahaean Group Pekanbaru. Komitmen karyawan juga ada kaitan dengan sejauh manakah organisasi dan keputusan yang dibuat oleh pemimpin-pemimpin dalam organisasi tersebut (Kim, 1992; Slater, 1998). Selanjutnya, hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Husin, dkk (2014) yang menyatakan bahwa faktor organisasional berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan.

Pengaruh Faktor Non Organisasional terhadap Komitmen Organisasional. Dalam penelitian ini menunjukkan faktor non organisasional (X_2) berpengaruh terhadap komitmen organisasional (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung adalah 4,162 dengan signifikansinya sebesar 0,000, sedangkan nilai t tabel diketahui sebesar 2,026 sehingga nilai t hitung = 4,162 > nilai t tabel = 2,026. Penelitian ini sesuai dengan teori yang ada, bahwasannya faktor non

organisasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional Hotel Labersa Hutahaean Group Pekanbaru. Semakin tinggi faktor non organisasional maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasional, atau sebaliknya jika terjadi penurunan faktor non organisasional maka komitmen organisasional juga mengalami penurunan. Hal ini sesuai dengan pendapat Steers dan Porter (Sopiah, 2008 : 164) yang mengemukakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi adalah faktor non organisasional. meliputi *availability of alternative jobs*.

Faktor yang bukan berasal dari organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. jika ada dan lebih baik, tentu karyawan akan meninggalkannya. Apabila faktor utama dalam pekerjaan meningkat maka komitmen organisasional akan meningkat. Tingkat kesulitan pekerjaan suatu perusahaan berbeda-beda tergantung jenis usaha yang dilakukan oleh perusahaan tersebut. Seseorang karyawan dalam proses pekerjaannya sehari-hari akan mengalami tekanan atau stress yang disebabkan oleh rasa jenuh karena pekerjaan yang monoton, resiko pekerjaan beban kerja tinggi dan batas waktu dari pekerjaannya. Tekanan pekerjaan yang dialami seorang pegawai akan berbeda dengan pegawai yang saling tergantung pada tugas, posisi, wewenang dari setiap karyawan. Kecakapan karyawan dapat mempengaruhi komitmen organisasional karyawan. Kecakapan yang dimiliki karyawan akan dapat memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasional. Pekerjaan pilihan yang dimiliki karyawan dapat memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai. Pekerjaan yang menjadi pilihan akan dapat memberikan pengaruh yang baik kepada komitmen karyawan.

Selanjutnya, hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mita Tri Adi Winata (2017) yang menyatakan bahwa faktor organisasional dan faktor non organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan.

Pengaruh Faktor Organisasional dan Faktor Non Organisasional terhadap Komitmen Organisasional. Dalam penelitian ini memperlihatkan bahwa Faktor Organisasional dan Faktor Non Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Suatu organisasi sangat membutuhkan sumber daya yang memiliki kemampuan yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan memiliki komitmen yang tinggi supaya tujuan suatu organisasi tercapai. Steers dan Porter (Sopiah, 2008 : 164) mengemukakan ada sejumlah faktor yang memengaruhi komitmen pegawai pada organisasi, yaitu (1) Faktor personal yang meliputi *job expectations, psychological contract, job choice faktor, karakteristik personal*. Keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal. (2) Faktor organisasi, meliputi *initial works experiences, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor itu akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab. (3) *Non-organizational faktor*, yang meliputi *availability of alternative jobs*. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada dan lebih baik, tentu pegawai akan meninggalkannya. Dalam hal ini faktor organisasional dan faktor non organisasional dapat membantu dalam meningkatkan komitmen organisasional sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal. Di Hotel Labersa Hutahaean Group Pekanbaru tidak hanya Faktor Organisasional dan Faktor Non

Organisasional saja yang mempengaruhi Komitmen Organisasional tetapi terdapat faktor bebas lainnya yang tidak di teliti yaitu seperti Budaya Organisasi, Kinerja, Kepuasan Kerja, Karakteristik Pekerjaan dan lain-lain.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh faktor organisasional dan faktor non organisasional terhadap komitmen organisasional pada Karyawan Hotel Labersa Hutahaean Group Pekanbaru, maka dapat ditarik kesimpulan mengenai pengaruh faktor organisasional dan faktor non organisasional secara parsial terhadap komitmen organisasional. Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji baik secara parsial dan simultan pada variabel Faktor Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional karyawan pada Hotel Labersa Hutahaean Group Pekanbaru.
2. Berdasarkan hasil uji baik secara parsial dan simultan pada variabel Faktor Non Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional karyawan pada Hotel Labersa Hutahaean Group Pekanbaru.
3. Berdasarkan hasil perhitungan Koefisien determinasi diperoleh nilai R^2 berarti pengaruh variabel Faktor Organisasional dan Faktor Non Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional pada Hotel Labersa Hutahaean Group Pekanbaru sebesar

49,40% sedangkan sisanya 50,60% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

6.2 Saran

Setelah disimpulkan dari hasil penelitian, penulis dapat memberikan saran-saran. Adapun saran-saran tersebut antara lain yaitu :

1. Dari hasil analisis data dan pembahasan yang dilakukan menunjukkan bahwa faktor organisasional dan faktor non organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan, maka disarankan Hotel Labersa Hutahaean Group Pekanbaru untuk terus memperhatikan komitmen organisasi karyawan, sehingga karyawan selalu melakukan tugas dan tanggung jawab secara maksimal dengan tujuan untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan.
2. Bagi perusahaan hendaknya pimpinan harus dapat menunjukkan kepatuhan dan keteladanan terhadap aturan yang ada pada organisasi. Tindakan ini diawali dari pimpinan yang selalu berusaha memberikan contoh positif. Kepatuhan diri pimpinan secara sungguh-sungguh terhadap aturan organisasi mampu memberikan teladan positif bagi bawahan atau karyawannya.
3. Dalam meningkatkan komitmen organisasional karyawan hendaknya pimpinan dapat memberikan tunjangan dan bonus serta kesesuaian antara pendidikan karyawan dengan kemampuan serta kecakapan yang dimiliki karyawan tersebut agar pekerjaan yang dihasilkan karyawan sesuai dengan ketentuan yang telah diberikan dan karyawan tetap bekerja diperusahaan dengan maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Adenrabani. 2014. *faktor perubahan organisasi*.
<https://adenrabani.wordpress.com/2013/11/13/faktor-faktor-perubahan-organisasi-proses-perubahanciri-ciri-pengembangan-organisasi-metode-pengembangan-organisasi/>
- Asra, dkk. 2015. *Metodolgi penelitian*. Bogor. IN MEDIA
- Indrastuti, Rusli. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Pekanbaru, UR Press.
- Kuncoro Andi. 2013. “*Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kec. Tapung kab, Kampar*”. Pekanbaru. Universitas Islam Riau.
- Luthan, Fed. 2006. *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Yogyakarta. Edisi Bahasa Indonesia
- Matteson, dkk. 2008. *Organizational behavior*. Edisi ke Sembilan. McGraw-Hill : New york
- Munandar Aris. 2017. “*Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional dan Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Kasus pada Karyawan PT KAI Daop 6 Yogyakarta Stasiun Lempuyangan)*”. Universitas PGRI Yogyakarta.
- Mobley, W. H. 1986. *Pergantian Karyawan : sebab, Akibat dan Pengendaliannya*, Alih Bahasa : Nurul Imam. Jakarta : PT. Pustaka Binaman Pressindo
- Newstrom, John W., Davis, Keith. 2003. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Ke tujuh. Jakarta. Erlangga
- Olson, Veronica. 2010. *Konsep komitmen Organisasi*.
<http://all-about-theory.blogspot.co.id/2010/03/komitmen-organisasional.html>
- Sari Fransisca Fitri. 2012. “*Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional dan Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Pegawai bagian produksi PT. Kubota Indonesia)*”. Semarang, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya manggala.

- Siagian, Sondang. 2002. *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*. Jakarta. Gunung agung.
- Situmorang Aldi. 2009. *Faktor Penting Dalam Organisasi*
<http://aldi-situmorang.blogspot.nl/2009/10/7-faktor-penting-dalam-organisasi.html>
- Sugiyono, 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta. Bandung : IKAPI
- Sopiah. 2008. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakaerta. PT. Ghalia Indonesia.
- Sutrisno, edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Prenada Media Group.
- Widodo. 2017. *Metedologi Penelitian*. Jakarta. PT. RajaGrafindo Persada
- Winata Mitra Tri. 2017. “*Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional dan non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional pada Driver Gojek Solo*”. *Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Surakarta. Surakarta.*
<http://eprints.ums.ac.id/53449/1/NASKAH%20PUBLIKASI.pdf>
- Wutun, dkk. 2001. *Pengembangan Kualitas sumber Daya Manusia*. Jakarta. BPIO

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

Kepada:

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i

Karyawan Hotel Labersa Hutahaeen Group Pekanbaru

Di Tempat

Dengan hormat,

Berkaitan dengan penelitian yang saya lakukan dalam rangka penyusunan Tugas Akhir (Skripsi) sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar kesarjanaan (S1) di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk meluangkan waktu menjawab pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner penelitian ini secara jujur dan objektif serta tidak merasa ragu.

Penelitian ini berjudul **“Pengaruh Faktor Organisasional dan Faktor Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pada Hotel Labersa Hutahaeen Group Pekanbaru”** Jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/I berikan saya jamin kerahasiannya dan hanya akan digunakan untuk kepentingan ilmiah dalam penelitian ini.

Atas partisipasinya dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/I, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Kristina Natalia

A. Identitas Responden

Nama :

Umur :

Jenis Kelamin : Perempuan / Laki-Laki

Pendidikan : S3 S2 S1 D3 SLTA

Lama Bekerja : < 5 Tahun 5-10 Tahun 11-15 Tahun

B. Petunjuk Pengisian

1. Pertanyaan-pertanyaan berikut ini mohon diisi dengan jujur dan sesuai dengan keadaan dan kenyataan yang ada.
2. Pilihlah jawaban dengan memberi tanda () pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu/Saudara/I. Terdapat 5 (lima) pilihan jawaban, yaitu:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

C. Daftar Pertanyaan

1. Faktor Organisasional (X₁)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Lingkungan Fisik						
1	Perusahaan memberikan peralatan bekerja sesuai dengan kebutuhan karyawan					
2	Saya sangat merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada diperusahaan					
Supervisi						
3	Pimpinan diperusahaan memberikan sikap yang ramah terhadap karyawan					
4	Pimpinan dan karyawan memiliki hubungan yang baik diperusahaan					
Konsistensi						
5	Saya sangat menyukai pekerjaan saya karena sesuai dengan kemampuan saya					
6	Karyawan diberi gaji sesuai dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan					

2. Faktor Non Organisasional (X₂)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Pekerjaan Pilihan						
1	Saya bekerja diperusahaan sesuai dengan keahlian yang saya miliki					
2	Saya bekerja diperusahaan sesuai dengan pekerjaan yang saya inginkan					
3	Saya menerima tantangan apapun untuk pekerjaan yang saya pilih					
Perusahaan Lain						
4	Saya tetap setia kepada perusahaan yang sekarang walaupun ada perusahaan lain yang lebih bagus					
5	Saya tetap bekerja diperusahaan yang sekarang walaupun di perusahaan lain menjanjikan					
Pekerjaan Lain						
6	Saya bersedia membantu karyawan lain bekerja saat saya tidak sibuk bekerja					
7	Saya bersedia dipindahkan bekerja oleh perusahaan ke departemen lain untuk kebaikan perusahaan					
Kompensasi Pekerjaan Lain						
8	Saya tetap bekerja diperusahaan sekarang walaupun gaji yang diberikan perusahaan lain lebih besar					

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
9	Saya tetap bekerja di perusahaan sekarang walaupun di perusahaan lain memberikan bonus yang lebih banyak					
10	Saya tetap bekerja di perusahaan sekarang walaupun di perusahaan lain memberikan jaminan pekerjaan					

3. Komitmen Organisasional (Y)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Komitmen Afektif						
1	Saya bekerja dengan giat sehingga akan menjadi kebanggaan perusahaan					
2	Saya sangat peduli akan nasib perusahaan untuk kedepannya					
3	Saya selalu terlibat dalam pekerjaan di perusahaan					
Komitmen Normative						
4	Saya menerima semua tugas yang diberikan untuk diselesaikan					
5	Saya menerima penilaian apapun yang diberikan oleh perusahaan					
6	Saya lebih mengutamakan kepentingan perusahaan dari pada kepentingan sendiri					

Komitmen Kelanjutan						
7	Saya menerima kerugian bila saya dikeluarkan dari perusahaan					
8	Saya bertahan diperusahaan karena sangat sulit mencari pekerjaan diperusahaan lain					
9	Saya sangat merasa nyaman bekerja diperusahaan sekarang saya bekerja					



Hotel Labersa Hutahaean Pekanbaru.

No	Bagian	Jumlah
1	HRD Departement	10
2	Accounting Departement	15
3	Front Office Departement	17
4	House Keeping Departement	25
5	Food & Beverage product service	40
6	Engineering Departement	12
7	Sales & Marketing	5
	Total	124





HASIL UJI VALIDITAS FAKTOR ORGANISASIONAL (X₁)

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
FO1	4,40	,545	40
FO2	4,35	,700	40
FO3	4,38	,540	40
FO4	4,30	,687	40
FO5	4,23	,698	40
FO6	4,33	,656	40
TOTAL	25,98	2,567	40

Correlations

		FNO1	FNO2	FNO3	FNO4	FNO5	FNO6	TOTAL
FO1	Pearson Correlation	1	,228	,522**	,356*	,566**	,201	,685**
	Sig. (2-tailed)		,156	,001	,024	,000	,214	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
FO2	Pearson Correlation	,228	1	,051	,523**	,570**	,137	,662**
	Sig. (2-tailed)	,156		,755	,001	,000	,400	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
FO3	Pearson Correlation	,522**	,051	1	,173	,383*	,443**	,599**
	Sig. (2-tailed)	,001	,755		,286	,015	,004	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
FO4	Pearson Correlation	,356*	,523**	,173	1	,391*	,347*	,717**
	Sig. (2-tailed)	,024	,001	,286		,013	,028	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
FO5	Pearson Correlation	,566**	,570**	,383*	,391*	1	,172	,777**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,015	,013		,288	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
FO6	Pearson Correlation	,201	,137	,443**	,347*	,172	1	,568**
	Sig. (2-tailed)	,214	,400	,004	,028	,288		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL	Pearson Correlation	,685**	,662**	,599**	,717**	,777**	,568**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

HASIL UJI VALIDITAS FAKTOR NON ORGANISASIONAL (X₂)

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
FNO1	4,03	,947	40
FNO2	3,78	,800	40
FNO3	3,98	,698	40
FNO4	4,10	,744	40
FNO5	3,75	,809	40
FNO6	3,65	,921	40
FNO7	3,70	,823	40
FNO8	3,90	,871	40
FNO9	3,80	,823	40
FNO10	3,93	,917	40
TOTAL	38,60	6,122	40

Correlations

	FNO 1	FNO 2	FNO 3	FNO 4	FNO 5	FNO 6	FNO 7	FNO 8	FNO 9	FNO 10	TOTAL
Pearson Correlation	1	,650*	,350*	,178	,578*	,422*	,536*	,438*	,401*	,534*	,709**
Sig. (2- tailed)		,000	,027	,271	,000	,007	,000	,005	,010	,000	,000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	,650**	1	,495*	,254	,386*	,447*	,362*	,408*	,358*	,361*	,646**
Sig. (2- tailed)	,000		,001	,114	,014	,004	,022	,009	,023	,022	,000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	,350*	,495*	1	,499*	,580*	,585*	,299	,376*	,393*	,398*	,664**

Sig. (2-tailed)	,027	,001		,001	,000	,000	,061	,017	,012	,011	,000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	,178	,254	,499*	1	,383*	,426*	,343*	,293	,452*	,350*	,555**
Sig. (2-tailed)	,271	,114	,001		,015	,006	,030	,067	,003	,027	,000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	,578**	,386*	,580*	,383*	1	,843*	,655*	,510*	,540*	,631*	,839**
Sig. (2-tailed)	,000	,014	,000	,015		,000	,000	,001	,000	,000	,000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	,422**	,447*	,585*	,426*	,843*	1	,534*	,530*	,582*	,575*	,816**
Sig. (2-tailed)	,007	,004	,000	,006	,000		,000	,000	,000	,000	,000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	,536**	,362*	,299	,343*	,655*	,534*	1	,601*	,591*	,717*	,780**
Sig. (2-tailed)	,000	,022	,061	,030	,000	,000		,000	,000	,000	,000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	,438**	,408*	,376*	,293	,510*	,530*	,601*	1	,508*	,568*	,723**
Sig. (2-tailed)	,005	,009	,017	,067	,001	,000	,000		,001	,000	,000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

Pearson Correlation	,401*	,358*	,393*	,452*	,540*	,582*	,591*	,508*	1	,660*	,752**
Sig. (2-tailed)	,010	,023	,012	,003	,000	,000	,000	,001		,000	,000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	,534**	,361*	,398*	,350*	,631*	,575*	,717*	,568*	,660*	1	,803**
Sig. (2-tailed)	,000	,022	,011	,027	,000	,000	,000	,000	,000		,000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	,709**	,646*	,664*	,555*	,839*	,816*	,780*	,723*	,752*	,803*	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

HASIL UJI VALIDITAS KOMITMEN ORGANISASIONAL (Y)

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KO1	4,53	,640	40
KO2	3,95	,639	40
KO3	3,75	,776	40
KO4	4,00	,679	40
KO5	4,13	,757	40
KO6	3,58	1,035	40
KO7	3,83	,931	40
KO8	3,58	,813	40
KO9	4,20	,823	40
TOTAL	35,53	4,878	40

Correlations

	KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	KO6	KO7	KO8	KO9	TOTAL
K Pearson		,568*								
O Correlation	1	*	,374*	,354*	,549**	,539*	,417*	,341*	,721**	,772**
1 Sig. (2-tailed)		,000	,017	,025	,000	,000	,008	,031	,000	,000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
K Pearson	,568*									
O Correlation	*	1	,336*	,414**	,543**	,588*	,373*	,156	,605**	,725**
2 Sig. (2-tailed)	,000		,034	,008	,000	,000	,018	,338	,000	,000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
K Pearson	,374*	,336*								
O Correlation	*	*	1	,194	,316*	,535*	,435*	,396*	,241	,631**
3 Sig. (2-tailed)	,017	,034		,229	,047	,000	,005	,011	,134	,000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
K Pearson	,354*	,414*	,194							
O Correlation	*	*		1	,399*	,365*	,406*	,279	,321*	,588**
4 Sig. (2-tailed)	,025	,008	,229		,011	,021	,009	,082	,043	,000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
K Pearson	,549*	,543*	,316*	,399*						
O Correlation	*	*	*	*	1	,495*	,432*	,088	,617**	,710**

5	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,047	,011		,001	,005	,587	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
K	Pearson	,539*	,588*	,535*	,365*	,495**	1	,427*	,267	,584**	,797**
O	Correlation
6	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,021	,001		,006	,095	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
K	Pearson	,417*	,373*	,435*	,406**	,432**	,427*	1	,374*	,382*	,704**
O	Correlation
7	Sig. (2-tailed)	,008	,018	,005	,009	,005	,006		,018	,015	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
K	Pearson	,341*	,156	,396*	,279	,088	,267	,374*	1	,130	,497**
O	Correlation
8	Sig. (2-tailed)	,031	,338	,011	,082	,587	,095	,018		,423	,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
K	Pearson	,721*	,605*	,241	,321*	,617**	,584*	,382*	,130	1	,740**
O	Correlation
9	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,134	,043	,000	,000	,015	,423		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
T	Pearson	,772*	,725*	,631*	,588**	,710**	,797*	,704*	,497*	,740**	1
O	Correlation
T	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	
A	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
L											

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

HASIL UJI RELIABILITAS FAKTOR ORGANISASIONAL (X₁)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,751	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
FO1	4,40	,545	40
FO2	4,35	,700	40
FO3	4,38	,540	40
FO4	4,30	,687	40
FO5	4,23	,698	40
FO6	4,33	,656	40

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
25,97	6,589	2,567	6

HASIL UJI RELIABILITAS FAKTOR NON ORGANISASIONAL (X₂)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,903	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
FNO1	4,03	,947	40
FNO2	3,78	,800	40
FNO3	3,98	,698	40
FNO4	4,10	,744	40
FNO5	3,75	,809	40
FNO6	3,65	,921	40
FNO7	3,70	,823	40
FNO8	3,90	,871	40
FNO9	3,80	,823	40
FNO10	3,93	,917	40

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
38,60	37,477	6,122	10

HASIL UJI RELIABILITAS KOMITMEN ORGANISASIONAL (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,854	9

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KO1	4,53	,640	40
KO2	3,95	,639	40
KO3	3,75	,776	40
KO4	4,00	,679	40
KO5	4,13	,757	40
KO6	3,58	1,035	40
KO7	3,83	,931	40
KO8	3,58	,813	40
KO9	4,20	,823	40

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
35,53	23,794	4,878	9

HASIL REGRESI LINEAR BERGANDA

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Komitmen Organisasional	35,53	4,878	40
Faktor Organisasional	25,98	2,567	40
Faktor Non Organisasional	38,60	6,122	40

Correlations

		Komitmen Organisasional	Faktor Organisasional	Faktor Non Organisasional
Pearson Correlation	Komitmen Organisasional	1,000	,507	,649
	Faktor Organisasional	,507	1,000	,399
	Faktor Non Organisasional	,649	,399	1,000
Sig. (1-tailed)	Komitmen Organisasional	.	,000	,000
	Faktor Organisasional	,000	.	,005
	Faktor Non Organisasional	,000	,005	.
N	Komitmen Organisasional	40	40	40
	Faktor Organisasional	40	40	40
	Faktor Non Organisasional	40	40	40
	Faktor Non Organisasional	40	40	40

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Faktor Non Organisasional, Faktor Organisasional ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,703 ^a	,494	,467	3,563	,494	18,052	2	37	,000	1,619

a. Predictors: (Constant), Faktor Non Organisasional, Faktor Organisasional

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	458,305	2	229,152	18,052	,000 ^b
	Residual	469,670	37	12,694		
	Total	927,975	39			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

b. Predictors: (Constant), Faktor Non Organisasional, Faktor Organisasional

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	4,635	5,969		,777	,442		
1 Faktor Organisasional	,561	,242	,295	2,313	,026	,841	1,189
Faktor Non Organisasional	,423	,102	,531	4,162	,000	,841	1,189

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Coefficient Correlations^a

Model		Faktor Non Organisasional	Faktor Organisasional
1	Correlations	Faktor Non Organisasional	1,000
		Faktor Organisasional	-,399
	Covariances	Faktor Non Organisasional	,010
		Faktor Organisasional	-,010

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Faktor Organisasional	Faktor Non Organisasional
1	1	2,982	1,000	,00	,00	,00
	2	,014	14,776	,14	,07	,98
	3	,005	25,292	,86	,93	,02

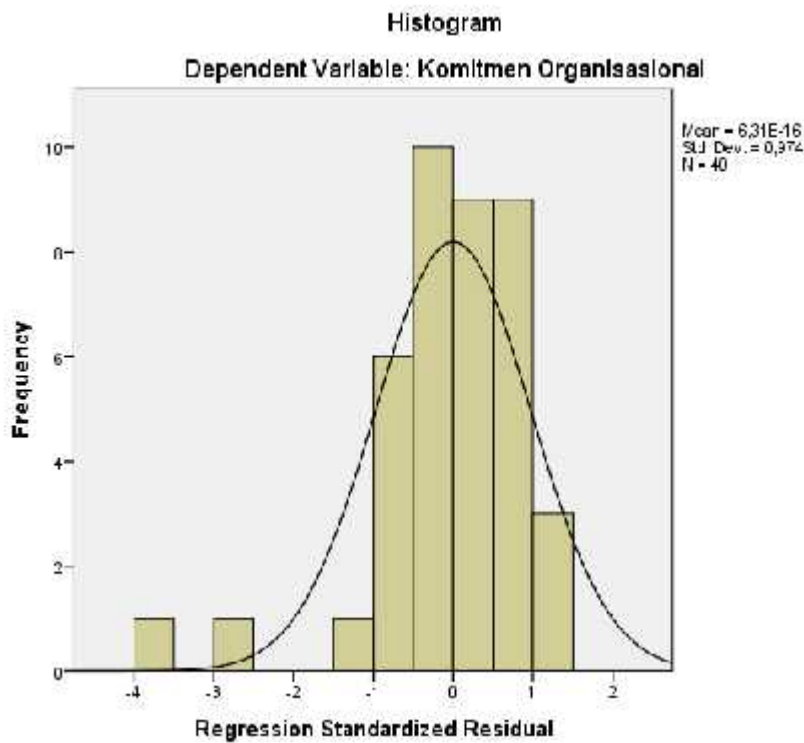
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Residuals Statistics^a

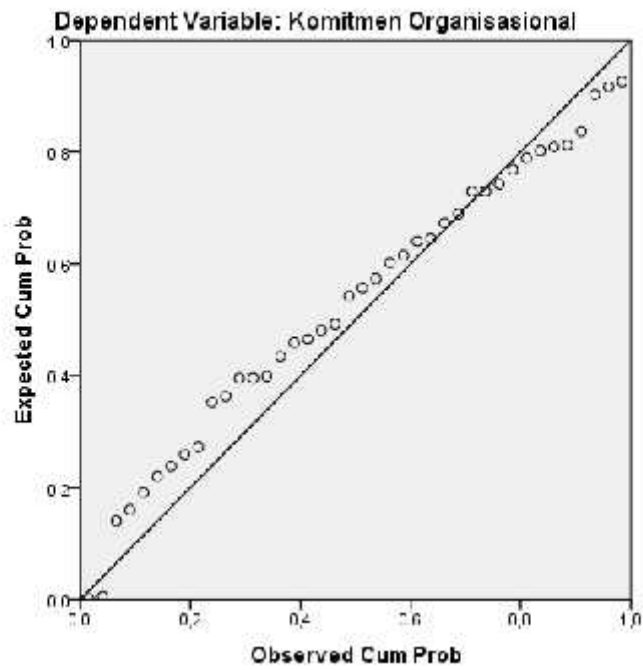
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	28,24	40,91	35,53	3,428	40
Std. Predicted Value	-2,125	1,571	,000	1,000	40
Standard Error of Predicted Value	,625	1,477	,948	,234	40
Adjusted Predicted Value	27,88	41,01	35,51	3,482	40
Residual	-12,780	5,154	,000	3,470	40
Std. Residual	-3,587	1,447	,000	,974	40
Stud. Residual	-3,733	1,470	,002	1,009	40
Deleted Residual	-13,845	5,455	,017	3,726	40
Stud. Deleted Residual	-4,665	1,494	-,026	1,121	40
Mahal. Distance	,224	5,727	1,950	1,435	40
Cook's Distance	,000	,387	,025	,063	40
Centered Leverage Value	,006	,147	,050	,037	40

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

