

PENGARUH IKLIM KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PADA GRAND BALISANI SUITES

Putu Aditya Angga Pradana¹, I Gusti Ngurah Bagus Gunadi², I Wayan Suarjana³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: adityaanggapradana538@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the effect of work climate, organization culture, and leadership on organizational commitment at Grand Balisani Suites. A sample of 102 people was determined by simple random sampling. Data collection methods used in this research include observation, questionnaires, and documentation study. Data analysis technique in this research is multiple linear regression analysis. The results of the research proved empirically that work climate has positive and significant effect on organizational commitment, organizational culture has positive and significant effect on organizational commitment, and leadership has positive and significant effect on organizational commitment.

Keywords: *work climate, organizational culture, leadership, organizational commitment*

PENDAHULUAN

Berkembangnya dunia industri pada era globalisasi yang sedang dialami oleh Indonesia seperti saat ini menjadikan beberapa perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang industri perhotelan semakin ketat dalam bersaing. Tidaklah mudah bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan dan mempertahankan laba yang diterima. Ada banyak strategi yang digunakan oleh perusahaan untuk terus meningkatkan dan mempertahankan bisnisnya. Salah satu strategi untuk meningkatkan bisnis adalah pengelolaan sumber daya manusia. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk menunjang perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan juga sangat bergantung pada sumber daya manusia atau karyawan yang ada pada perusahaan tersebut (Martha, 2013).

Para karyawan di suatu organisasi atau perusahaan memiliki peranan yang sangat penting karena karyawan menjadi penggerak utama dalam pemberian pelayanan jasa. Pelayanan yang memuaskan dan stabil tentunya juga dipengaruhi oleh komitmen organisasi yang baik dari setiap karyawannya. Seorang karyawan yang memiliki komitmen

terhadap organisasi adalah karyawan yang menjadi terlibat dalam organisasi karena adanya kesamaan antara lain nilai-nilai yang dianutnya dengan nilai-nilai organisasi (Herscovitch & Allen dalam Martha, 2013). Komitmen organisasi menjadi titik berat dalam perusahaan sebab komitmen tersebut akan menentukan keterikatan pekerja pada perusahaan yang pada akhirnya akan menentukan pekerja untuk tetap bergabung dan memajukan perusahaan atau justru mencari pekerjaan lain yang lebih menjanjikan (Martha, 2013).

Komitmen organisasi sendiri di pengaruhi oleh banyak faktor. Dalam skripsi ini peneliti hanya memfokuskan pada iklim kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan. Iklim kerja adalah serangkaian keadaan lingkungan kerja yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh karyawan (Gibson, dkk 1992:702). Menurut Davis dan Hewstrom (1995), iklim organisasi adalah lingkungan dimana para karyawan suatu organisasi melakukan pekerjaan mereka.

Dessler (1995:84) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu variabel penting bagi seorang pemimpin, karena budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai yang diakui dan menjadi pedoman

bagi pelaku sebagai anggota organisasi. Budaya organisasi sebagai hasil kesepakatan bersama akan menjadikan anggota organisasi tersebut mempunyai rasa tanggung jawab dalam mengimplementasikan aspek-aspek penting budaya organisasi tersebut. Hal ini akan mendorong timbulnya itikad baik atau komitmen anggota terhadap organisasi yang menaunginya.

Selain iklim kerja dan budaya organisasi, peranan seorang pemimpin juga sangat besar untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Seorang pemimpin yang disenangi dan disegani oleh bawahannya dapat membawa dan mengarahkan para karyawannya untuk bekerja lebih baik dan merasa nyaman bekerja di organisasi tersebut. Oleh karena itu kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan.

Adanya komitmen yang tinggi pada karyawan akan membuat karyawan terhindar dari perilaku-perilaku keorganisasian yang negatif misalnya membolos, mangkir, datang terlambat, pindah kerja ke perusahaan lain, meninggalkan jam kerja, dan lain sebagainya. Hanya saja, kenyataan yang terjadi di Grand Balisani Suites bahwa tidak semua karyawan yang mempunyai komitmen yang tinggi.

Berdasarkan data yang diperoleh Sepanjang tahun 2019 karyawan Grand Balisani Suites menunjukkan tingkat absensi yang fluktuatif. Perhitungan tingkat absensi karyawan tersebut dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut: $Tingkat\ Absensi = \frac{Jumlah\ Absensi}{(Jumlah\ Karyawan \times Jumlah\ Hari\ Kerja)} \times 100\%$. Tingkat absensi karyawan pada Grand Balisani Suites menunjukkan angka yang fluktuatif, tingkat rata-rata absensi yang terjadi sepanjang tahun 2019 sebesar 4,39%. Tingkat absensi ini melebihi dari tingkat toleransi perusahaan yaitu 3%. Hal ini dapat berpengaruh secara negatif terhadap komitmen organisasi, artinya semakin tinggi tingkat absensi akan mempengaruhi rendahnya komitmen organisasi.

Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti tentang apa saja yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Sehingga diadakan penelitian di Grand

Balisani Suites dengan judul “Pengaruh Iklim Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada Grand Balisani Suites”

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Menurut Jex and Thomas (2008:152) dalam Kaswan (2015:125), definisi komitmen organisasi adalah “*The extent to which employees are dedicated to their employing organizations and are willing to work on their behalf, and the likelihood that they will maintain membership*”. Definisi ini menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat dianggap sebagai tingkat dedikasi pegawai terhadap organisasi tempat dia bekerja dan kemauan bekerja atas nama/untuk kepentingan organisasi, dan kemungkinannya mempertahankan keanggotaannya. Menurut Allen and Meyer (1990 : 4) bahwa terdapat tiga indikator dalam komitmen organisasi, diantaranya sebagai berikut; komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*).

Menurut Simamora (2004:81) iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Lussier (2005:486) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara *relative* dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya. Semakin baik iklim organisasi, semakin tinggi pula komitmen organisasi karyawan. Dimensi dari iklim kerja dalam penelitian ini diambil dari hasil penelitian Litwin dan Meyer dalam Iqbal Nazili (2012: 29-34) yang mengemukakan enam dimensi dalam iklim kerja yaitu;

conformity, tanggung jawab (*responsibility*), standar (*standards*), imbalan (*rewards*), kejelasan (*clarity*), semangat tim (*team spirits*)

H₁ : Iklim kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan pada Grand Balisani Suites.

Luthans (2011:137) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah pola pemikiran dasar yang diajarkan kepada personel baru sebagai cara untuk merasakan, berfikir dan bertindak secara benar dari hari-kehari. Robbins dan Judge dalam Wibowo (2010:256) berpendapat bahwa budaya organisasi mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota- anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Budaya organisasi akan meningkatkan komitmen organisasi karyawan dengan memberi mereka perasaan memiliki, loyalitas, kepercayaan, nilai-nilai dan mendorong mereka berpikir positif tentang mereka dan organisasi. Dengan demikian, organisasi itu memaksimalkan potensi karyawan dan memenangkan kompetisi. Budaya organisasi juga akhirnya akan berfungsi sebagai motivator bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Adapun indikator-indikator budaya organisasi menurut Deal dan Kennedy (Tika, 2008:110) adalah; lingkungan usaha, nilai-nilai, pahlawan, ritual, dan jaringan komunikasi.

H₂ : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan pada Grand Balisani Suites.

Kepemimpinan adalah merupakan intisari dari manajemen organisasi, sumber daya pokok, dan titik sentral dari setiap aktivitas yang terjadi dalam suatu organisasi. Jadi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mengiringi dan mempengaruhi prestasi organisasi Zulhaida (2017). Menurut Robbins (2016:108), kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan. Kemudian Mulyadi dan Rivai (2015:90) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan

organisasi, motivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki budaya pengikut, serta proses mengarahkan ke dalam aktivitas-aktivitas positif yang ada hubungan dengan pekerjaan dalam organisasi. Kepemimpinan adalah bagian yang dianggap penting dalam manajemen organisasi, yang dimana melekat pada diri seorang pemimpin dalam bentuk kemampuan dan atau proses untuk mempengaruhi orang lain atau bawahan perorangan atau kelompok, agar bawahan perorangan atau kelompok itu mau berilaku seperti apa yang dikehendaki pemimpin, dan memperbaiki budayanya, serta memotivasi perilaku bawahan dan mengarahkan ke dalam aktivitas-aktivitas positif yang ada hubungannya dengan pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu semakin baik kepemimpinan suatu perusahaan maka komitmen organisasi karyawanpun akan semakin meningkat. Menurut Wahjosumidjo (1991:154) secara garis besar indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut; bersifat adil, memberi sugesti, mendukung tujuan, katalisator, menciptakan rasa aman, sebagai wakil organisasi, sumber inspirasi, dan bersikap menghargai.

H₃ : Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan pada Grand Balisani Suites.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini yaitu Grand Balisani Suites yang berlokasi di Jalan Pantai Batu Belig, Seminyak, Kuta Utara, Kerobokan Kelod, Kecamatan Kuta Utara, Kabupaten Badung, Bali. Populasi dalam penelitian ini adalah 137 karyawan Grand Balisani Suites. Dari populasi yang ada akan diambil sejumlah tertentu sebagai sampel. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus slovin sehingga didapatkan jumlah sampel sebanyak 102 orang.

Sumber data pada penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2017:193). Data primer dalam

penelitian ini adalah tanggapan responden yang diperoleh melalui kuesioner tentang iklim kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan komitmen organisasi karyawan pada Grand Balisani Suites. Sedangkan data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, seperti buku-buku yang berhubungan dengan permasalahan yang dibahas (Sugiyono, 2017:194). Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah literatur, artikel, jurnal serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

Untuk menguji instrumen data, dilakukan uji validitas dan reabilitas dimana tinggi rendahnya validitas menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud, sedangkan uji realibilitas digunakan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Namun sebelum melakukan uji regresi linier berganda, dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif Karakteristik Responden

Berdasarkan data karakteristik responden dapat diketahui sebagai berikut:

Karyawan Grand Balisani Suites yang berumur kurang dari 25 tahun sebanyak 24 orang atau sebesar 23% dari total responden. Responden berumur 25 sampai 30 tahun sebanyak 26 orang atau sebesar 25%. Responden yang berumur 31 sampai 35 tahun sebanyak 18 orang atau sebesar 18%. Responden yang berumur 36 sampai 40 tahun sebanyak 22 orang atau sebesar 22% dan yang berumur lebih dari 40 tahun sebanyak 12 orang atau sebesar 12%.

Responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 56 orang atau 55% dari total responden dan sisanya sebanyak 46 orang atau sebesar 45% adalah responden laki-laki.

Responden yang berpendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 20 orang atau sebesar 20%, responden yang berpendidikan terakhir diploma (D3) sebanyak 42 orang atau sebesar 41%, responden yang berpendidikan terakhir sarjana (S1) sebanyak 32 orang atau sebesar 31%, dan responden yang berpendidikan terakhir magister (S2) sebanyak 8 orang atau sebesar 8%.

Responden yang bekerja di Grand Balisani Hotel selama kurang dari 1 tahun sebanyak 34 orang atau sebesar 33%, yang bekerja selama 1 sampai 5 tahun sebanyak 41 orang atau sebesar 40%, yang bekerja selama 6 sampai 10 tahun sebanyak 21 orang atau sebesar 21%, dan yang bekerja selama lebih dari 10 tahun sebanyak 6 orang atau sebesar 6%.

Uji Instrumen Data

Sugiyono (2016:168) valid berarti alat ukur yang digunakan mendapat data (mengukur) itu valid. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (*correlated item-total correlations*) dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung $> 0,30$ dan bernilai positif maka pertanyaan/ Pernyataan tersebut dikatakan valid. Dari hasil uji validitas dengan SPSS menunjukkan bahwa nilai R hitung dari semua butir pernyataan pada tiap variabel menunjukkan hasil yang lebih besar dari R Tabel yaitu sebesar 0,30. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan mengenai variabel iklim kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan komitmen organisasi karyawan adalah valid.

Reliabilitas adalah sebuah instrumen dapat mengukur sesuatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu (Sugiyono, 2016:134). Pengujian realibilitas instrumen pada penelitian ini menggunakan uji *cronbach alpha* dengan *software* SPSS. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach alpha* di atas 0,60. Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan seluruh item pertanyaan dari empat variabel yang diteliti (iklim kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan komitmen organisasi) telah menunjukkan tingkat reliabilitas yang baik (koefisien korelasi α) *Cronbach*

berada di atas 0,60). Dengan demikian, instrumen penelitian kuesioner dapat digunakan dan didistribusikan ke seluruh target sampel yang telah ditentukan dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji statistik nonparametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) test. Data dikatakan berdistribusi normal apabila Asymp.Sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05 atau 5% (Ghozali, 2016: 156). Berdasarkan hasil uji normalitas dapat diketahui nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,556 dengan signifikansi sebesar 0,917. Nilai Asymp. Sig.= 0,917 > $\alpha = 0,05$ mempunyai arti bahwa data berdistribusi normal.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda (Ghozali, 2016 :103). Untuk menguji ada tidaknya multikolinearitas dapat digunakan nilai *tolerance* (α) dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka model regresi

tersebut tidak mengalami multikolonieritas. Berdasarkan hasil perhitungan nilai *tolerance* menunjukkan bahwa semua variabel bebas mempunyai nilai *tolerance* lebih dari 0,1 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama, tidak ada variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji Glejser yaitu meregresi masing-masing variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi semua variabel independen lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1.
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.164	1.381		1.566	.120
Iklm Kerja	.365	.113	.350	3.236	.002
Budaya Organisasi	.336	.115	.287	2.927	.004
Kepemimpinan	.211	.087	.275	2.427	.017

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan hasil regresi linear berganda tersebut dapat diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,164 + 0,365 X_1 + 0,336 X_2 + 0,211 X_3 + e$$

Uji Hipotesis (Uji Parsial Uji-t)

Hasil statistik uji t untuk variabel iklim kerja diketahui bahwa nilai t-hitung sebesar 3,236 lebih besar dari nilai t-tabel 1,98447 atau ($3,236 > 1,98447$) dan nilai signifikansi sebesar 0,002. Dimana signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,002 < 0,05$) dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,365. $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara iklim kerja terhadap komitmen organisasi karyawan pada Grand Balisani Suites.

Hasil statistik uji t untuk variabel budaya organisasi diketahui bahwa nilai t-hitung sebesar 2,927 lebih besar dari nilai t-tabel 1,98447 atau ($2,927 > 1,98447$) dan nilai signifikansi sebesar 0,004. Dimana signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,004 < 0,05$) dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,336. $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan pada Grand Balisani Suites.

Hasil statistik uji t untuk variabel kepemimpinan diketahui bahwa nilai t-hitung sebesar 2,427 lebih besar dari nilai t-tabel 1,98447 atau ($2,427 > 1,98447$) dan nilai signifikansi sebesar 0,017. Dimana signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,017 < 0,05$) dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,211. $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara kepemimpinan terhadap komitmen organisasi karyawan pada Grand Balisani Suites.

Uji F

Uji simultan (Uji F) pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen atau variabel terikat.

Hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 93,074 dengan signifikansi sebesar

0,000. Nilai signifikansi yaitu 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi yang diharapkan yaitu sebesar 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa iklim kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi karyawan pada Grand Balisani Suites. Dengan kata lain model regresi layak digunakan untuk memprediksi komitmen organisasi karyawan pada Grand Balisani Suites.

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yang semakin mendekati 1 maka variabel independen yang ada dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen, dan begitu juga sebaliknya.

Dari hasil uji koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai R^2 adalah 0,740. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 74% komitmen organisasi karyawan dipengaruhi oleh variasi dari ketiga variabel independen yang digunakan, iklim kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan. Sedangkan sisanya sebesar 26% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan pada Grand Balisani Suites.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil nilai t-hitung variabel iklim kerja adalah sebesar 3,236. Jika dibandingkan dengan nilai t-tabel pada tingkat signifikansi 5% yaitu sebesar 1,98447 maka nilai t-hitung lebih besar daripada t-tabel ($3,236 > 1,98447$). Nilai signifikansi sebesar 0,002 menunjukkan bahwa iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan. Hal ini disebabkan karena nilai signifikansi 0,002 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa variabel iklim kerja berpengaruh positif

dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan pada Grand Balisani Suites.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agista Lara (2018). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Namun hasil dari penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Imam Darmawan (2017). Pada penelitian ini didapatkan hasil bahwa iklim organisasi secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan pada Grand Balisani Suites.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil nilai t-hitung variabel budaya organisasi adalah sebesar 2,927. Jika dibandingkan dengan nilai t-tabel pada tingkat signifikansi 5% yaitu sebesar 1,98447 maka nilai t-hitung lebih besar daripada t-tabel ($2,927 > 1,98447$). Nilai signifikansi sebesar 0,004 menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan. Hal ini disebabkan karena nilai signifikansi 0,004 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan Grand Balisani Suites.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dima (2019). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Namun hasil dari penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rudi Setiawan (2016). Pada penelitian ini didapatkan hasil bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap

komitmen organisasi.

3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan pada Grand Balisani Suites.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil nilai t-hitung variabel kepemimpinan adalah sebesar 2,427. Jika dibandingkan dengan nilai t-tabel pada tingkat signifikansi 5% yaitu sebesar 1,98447 maka nilai t-hitung lebih besar daripada t-tabel ($2,427 > 1,98447$). Nilai signifikansi sebesar 0,017 menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan. Hal ini disebabkan karena nilai signifikansi 0,017 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan Grand Balisani Suites.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ozge Oztekin (2015). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Namun hasil dari penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Suherman (2017). Hasil dari penelitian ini menunjukkan hal yang berbeda, yaitu kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari analisis data yang telah dilakukan pada penelitian tentang “Pengaruh Iklim Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan pada Grand Balisani Suites” dapat diambil kesimpulan sebagai berikut; 1) Iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan pada Grand Balisani Suites, 2) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan pada Grand Balisani Suites, dan 3)

Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan pada Grand Balisani Suites.

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut: 1) Bagi Grand Balisani Suites diharapkan lebih meningkatkan iklim kerja dan budaya organisasi yang baik serta meningkatkan kepemimpinan yang baik karena ketiga faktor tersebut telah terbukti berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan pada Grand Balisani Suites, dan 2) Bagi penelitian selanjutnya diharapkan mampu menambah variabel-variabel yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan dan dapat memperluas ruang lingkup penelitian yang tidak hanya terbatas pada Grand Balisani Suites atau dapat mengganti lokasi penelitian yang karakteristik yang sejenis dengan perusahaan ini atau dengan karakteristik yang berbeda, sehingga nantinya dapat memberikan suatu pandangan yang lebih untuk diimplementasikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agista Lara Safitri Garnis. 2018. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Generasi Y PT. Indomarco Prismatama Kota Semarang. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma. Yogyakarta.
- Angga Martha Mahendra dan Drs. Saino. 2013. SWOT Analisis Sebagai Perencanaan Strategi Pemasaran Dalam Upaya Membangkitkan Usaha Sepatu di Pusat Perkulakan Sepatu Trowulan Kab.Mojokerto. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya. Surabaya.
- Allen, J. N., & Meyer, P. J. 1990. *The Measurement and Antecedents of Affective Commitment, Continuance, and Normative Commitment to the Organization*. *Journal of Occupational Psychology*, 63: 1-18.
- Darmawan, Ari. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Akuntabilitas: Jurnal Ilmu Akuntansi* Volume 10 (1), April 2017.
- Dima H. Aranki, 2019. *The Relationship Between Organizational Culture and Organizational Commitment*. *Modern Applied Science*. Vol. 13, No. 4; 2019.
- Dessler Garry. 1995. *Manajemen Personalial Edisi III*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8) Cetakan ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, Ivancevich. 1992. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Edisi 5, Terjemahan, Jilid 2. Jakarta; Penerbit Erlangga.
- Jex, Steve M, Thomas W. Britt. 2008. *Organizational Psychology: A ScientistPractitioner Approach, 2 nd edition*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Iqbal Nazili. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada karyawan PT Garuda Indonesia Kota Semarang). *Skripsi*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro. Semarang.
- Lussier, N Robert. 2005. *Human Relations in Organization Applications and Skill Building*. New York: Mc Graw Hill.
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Ozge Oztekin. 2015. *The Effect of Leadership on Organizational Commitment*. Switzerland: Springer International Publishing.
- Pabundu, Tika. 2008. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Robbins, P. Stephen & Coutler, Mary. 2016. *Human Resources Management, Edisi 16, Jilid 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN

- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Setiawan, Rudi. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, Volume 12, Nomor 2, September 2016. Fakultas Ekonomi Universitas Terbuka.
- Suherman. 2017. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Pusat Pendidikan Kelautan dan Perikanan. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Manajemen*, Institut Pertanian Bogor.
- Veithzal, Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Wahjosumidjo. 1991. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Balai Pustaka.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.