

SKRIPSI

ANALISIS KOMITMEN ORGANISASI PADA D'LIRA SYARIAH HOTEL

PEKANBARU

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh

Gelar Sarjana Ekonomi (S1) pada Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Riau

Pekanbaru



OLEH :

MISDA WATI

NPM:165210093

PROGRAM STUDI ILMU MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2020

ABSTRAK**ANALISIS KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN PADA
D'LIRA SYARIAH HOTEL PEKANBARU****Oleh:****MISDA WATI****NPM:165210093**

Sesuai perkembangan zaman, bisnis hotel syariah diperkirakan akan terus mengalami pertumbuhan yang maksimal mengikuti perkembangan manusia yang selalu ingin maju dan sadar akan pentingnya nilai-nilai islami. Hotel syariah juga berperan penting dalam membersihkan citra buruk Perhotelan di Indonesia itulah mengapa bisnis hotel syariah perlu ada di Indonesia. Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Tujuan penelitian adalah untuk menentukan Komitmen Organisasi di D'lira Syariah Hotel Pekanbaru. Penelitian ini dilakukan dengan metode deskriptif yang menggunakan data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah 22 orang dari penelitian populasi ini diambil seluruh karyawan untuk dijadikan sampel penelitian. Teknik pengambilan sampel ditentukan dengan menggunakan metode sensus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi pada Hotel D'lira Syariah Pekanbaru berada dalam kategori cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari bagaimana karyawan bekerja dan mengerjakan tugasnya yang telah memiliki komitmen kerja yang cukup baik sehingga dapat bertahan dan menunjang nama perusahaan agar bisa terus berkembang.

kata kunci: komitmen organisasi, *affective, continuance, normative*

ABSTRACT**ANALYSIS OF ORGANIZATIONAL COMMITMENTS D'LIRA
SYARIAH HOTEL PEKANBARU****BY:****MISDA WATI****NPM:165210093**

In accordance with the times, the sharia hotel business is expected to continue to experience maximum growth following the development of humans who always want to advance and are aware of the importance of Islamic values. Sharia hotels also play an important role in cleaning up the bad image of hospitality in Indonesia which is why the sharia hotel business needs to exist Indonesia. Organizational commitment is a condition in which an employee sides with a particular organization and its goals and desires to activate it in that organization. The aim of the study is to determine the Organizational Commitment of D'lira Syariah Hotel Pekanbaru. This research was conducted using a descriptive method using data primary. The population in this study were 22 people from this study taken all employees to be the research sample. The sampling technique was determined using the census method. The results showed that organizational commitment at Hotel D'lira Syariah Pekanbaru was in a fairly good category. This can be seen from how employees work and do their jobs that have a good enough work commitment so that they can survive and support the company name so that it can continue to grow.

keywords:*Organisazational commitment, affective, continuance and normative*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur atas kehadiran ALLAH SWT,yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga saya sebagai penulis diberikan kekuatan dan kesabaran dalam menyelesaikan penulisan skripsi saya ini.Selain itu selawat beriring salam juga tidak bosan-bosannya saya kirimkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa umatnya dari alam yang jahiliah kealam yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti sekarang ini.

Untuk menyelesaikan pendidikan Strata satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi,pada kesempatan ini penulis membuat skripsi yang berjudul **“Analisis Komitmen Organisasi pada D’lira Syariah Hotel Pekanbaru”**.Adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian oral comprehensive guna memperoleh gelar Sarja Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau di Pekanbaru.

Dalam penulisan skripsi ini,penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai karya manusia biasa,skripsi ini masih jauh dari kata sempurna,penulisan masih banyak terdapat kesalahan dan kekurangan.Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sifatnya membangun.

Dalam menyelesaikan tugas akhir ini penulis telah banyak memperoleh berbagai dukungan yang sangat berharga dari beberapa pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Drs. Abrar, M.Si, Ak., CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau Pekanbaru
2. Bapak Azmansyah, SE.M.Econ selaku ketua program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
3. Bapak Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA selaku dosen pembimbing yang tak pernah lelah memberikan petunjuk dan bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini selesai.
4. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama dibangku kuliah khususnya dosen Jurusan Manajemen yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman-pengalaman selama peneliti mengikuti perkuliahan.
5. Pimpinan beserta Karyawan D'lira Syariah Hotel Pekanbaru yang telah bersedia memberi kemudahan dalam pengambilan data yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini.
6. Keluarga tercinta terutama Ayahanda saya Dedi Damhudi dan Ibunda saya Eli Darti terima kasih yang tak terhingga atas segala kasih sayang, cinta, perhatian, dorongan semangat, segala bantuan baik moril maupun materil dan segala-galanya kepada saya selama ini.

7. Kepada Adik-adik saya yang sangat saya sayangi yaitu Ahmad Riski, Deli Lastri dan Imam Alfahri yang telah memberikan semangat serta memotivasi sehingga saya dapat menyelesaikan perkuliahan ini.
8. Terima kasih untuk sahabat saya group wedok ayu, teman seangkatan di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau serta semua pihak yang telah membantu dan mendukung saya semoga Allah Subhana wa ta'ala membalas semua amal dan kebaikan kepada semua pihak yang terkait dalam membantu peneliti untuk menyelesaikan tugas akhir ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan akhir ini masih sangat jauh dari kata sempurna, kepada Allah Subhana wa ta'ala penulis memohon semoga bimbingan, bantuan, pengorbanan serta keikhlasan yang telah diberikan selama ini akan menjadi amal kebaikan dimata Allah SWT dan semoga tugas akhir ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua Amin Yarabbal Alamin.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Pekanbaru, 18 Maret 2020

Penulis

Misda Wati

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
LAMPIRAN.....	
BAB I PENDAHULUAN	
1.1.Latar Belakang Masalah.....	1
1.2.Perumusan Masalah.....	8
1.3.Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
1.4.Sistematika Penulisan.....	9
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
2.1.Perbedaan Hotel Syariah dan Non Syariah secara Global.....	11
2.2.Tujuan Karyawan Bekerja di Hotel Syariah dan Non Syariah.....	11
2.3.Pengertian Komitmen Affektif, Continuance, Normatif.....	12
2.4.Pengertian Manajemen SDM.....	13
2.5.Pengertian komitmen organisasi.....	13
2.6.Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	14
2.7.Dimensi Komitmen Organisasi.....	15
2.8.Indikator Komitmen Organisasi.....	18
2.9.Penelitian Terdahulu.....	20
2.10.Kerangka Pemikiran.....	21

2.11.Hipotesis.....	22
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1.Lokasi Penelitian.....	23
3.2.Operasional Variabel.....	23
3.3.Populasi dan Sampel.....	24
3.4.Jenis dan Sumber Data.....	25
3.5.Teknik Pengumpulan Data.....	25
3.6.Teknik Analisis Data.....	26
3.6.1.Analisis Deskriptif.....	26
3.6.2.Uji Validitas.....	27
3.6.3.Uji Reliabilitas.....	27
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
4.1.Sejarah Singkat Perusahaan.....	29
4.2.Lokasi Perusahaan.....	31
4.3.Visi dan Misi Perusahaan.....	31
4.4.Struktur Organisasi Perusahaan.....	31
4.5.Tugas Setiap Unit Organisasi.....	33
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1. Identitas Responden.....	36
5.1.1.Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	36
5.1.2.Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Umur.....	38
5.1.3.Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	39
5.1.4.Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	40
5.2.Analisis Komitmen Organisasional Karyawan pada D'lira Syariah Hotel Pekanbaru.....	41

5.2.1.Uji Validitas.....	41
5.2.2.Uji Reliabilitas.....	43
5.3.Analisis Deskriptif Komitmen Organisasi Karyawan.....	44
5.3.1.Dimensi Komitmen Organisasi	44
5.3.1.1.Komitmen Affektive.....	44
5.3.1.1.1.Merasa Ikut Memiliki Perusahaan.....	45
5.3.1.1.2.Merasa Terikat Secara Emosional dengan Perusahaan.....	46
5.3.1.1.3.Merasa Menjadi Bagian dari Perusahaan.....	47
5.3.1.2.Komitmen Continuance.....	50
5.3.1.2.1.Menaruh Perhatian Terhadap Masa Depan Perusahaan.....	50
5.3.1.2.2.Mau Berusaha untuk Menyukseskan Kebijakan Perusahaan.....	52
5.3.1.2.3.Bekerja di Perusahaan Merupakan Kebutuhan dan Keinginan.....	53
5.3.1.3.Komitmen Normative.....	56
5.3.1.3.1.Merasa ada Tugas dan Kewajiban yang Muncul dari Diri Sendiri dalam Bekerja di Perusahaan..	56
5.3.1.3.2.Memiliki Hubungan Positif dengan Tingkah Laku Karyawan dalam Bekerja di Perusahaan.....	57
5.3.1.3.3.Memiliki Rasa Kesetiaan untuk Perusahaan.....	58
5.4.Pembahasan Hasil Penelitian.....	66
BAB VI PENUTUP	
6.1.Kesimpulan.....	70

6.2.Saran..... 71

DAFTAR PUSTAKA..... 73



Dokumen ini adalah Arsip Miik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Daftar Jumlah Karyawan.....	7
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu.....	20
Tabel 3.1. Operasional Variabel.....	23
Tabel 5.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	37
Tabel 5.2. Karakteristik Responden Berdasarkan usia/umur.....	38
Tabel 5.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	39
Tabel 5.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	40
Tabel 5.5. Hasil Analisis Validitas Kuesioner Komitmen Organisasi.....	42
Tabel 5.6. Hasil Uji Reliabilitas.....	43
Tabel 5.7. Tanggapan Responden Mengenai Merasa Ikut Memiliki Perusahaan....	45
Tabel 5.8. Tanggapan Responden Merasa Terikat secara Emosional dengan Perusahaan.....	46
Tabel 5.9. Tanggapan Responden Mengenai Merasa Menjadi Bagian dari Perusahaan.....	47
Tabel 5.10. Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden Berdasarkan Dimensi Affective.....	49
Tabel 5.11. Tanggapan Responden Menaruh Perhatian terhadap Masa Depan Perusahaan.....	51
Tabel 5.12. Tanggapan Responden Mengenai Mau Berusaha untuk Menyukseskan Kebijakan Perusahaan.....	52
Tabel 5.13. Tanggapan Responden Mengenai Bekerja di Perusahaan Merupakan Kebutuhan dan Keinginan.....	53
Tabel 5.14. Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden Berdasarkan	

Dimensi Continuance.....	54
Tabel 5.15.Tanggapan Responden Mengenai Merasa Ada Tugas dan Kewajiban yang Muncul dari Diri Sendiri dalam Bekerja di Perusahaan.....	56
Tabel 5.16.Tanggapan Responden Mengenai Memiliki Hubungan Positif dengan Tingkah Laku Karyawan dalam Bekerja di Perusahaan.....	57
Tabel 5.17.Tanggapan Responden Mengenai Memiliki Rasa Kesetiaan untuk Perusahaan.....	58
Tabel 5.18.Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden Berdasarkan Dimensi Normative.....	60
Tabel 5.19.Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden Berdasarkan Komitmen Organisasi Karyawan D'lira Syariah Hotel Pekanbaru.....	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1.Kerangka Pemikiran.....	22
Gambar 4.1.Struktur Organisasi.....	32



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sesuai perkembangan zaman, bisnis hotel syariah diperkirakan akan terus mengalami pertumbuhan yang maksimal mengikuti perkembangan manusia yang selalu ingin maju dan sadar akan pentingnya nilai-nilai islami. Hotel syariah juga berperan penting dalam membersihkan citra buruk perhotelan di Indonesia. Itulah mengapa bisnis hotel syariah perlu ada di Indonesia.

Bisnis hotel syariah ini berpeluang besar menghasilkan keuntungan. Banyak pengusaha perhotelan mulai menggunakan sistem syariah. Perkembangan hotel syariah masih terbilang lambat dibanding hotel konvensional, hal ini disebabkan karena lisensi resmi dari lembaga keagamaan yang sedikit sulit didapatkan.

Ada beberapa persyaratan yang harus dipenuhi untuk mendirikan usaha yang berbasis islami, dimana prinsip syariah itu sendiri tidak lepas dari kaidah islami. Perkembangan hotel syariah dari tahun ketahun mengalami peningkatan itu karena berkembangnya pola pikir masyarakat tentang prinsip syariah dengan salah satu kelebihanannya adalah memberikan rasa aman, cakupan hotel syariah tidak hanya terbatas kepada komunitas muslim saja, melainkan diperuntukkan bagi masyarakat umum lainnya.

D'kira hotel memberikan layanan yang tidak bertentangan dengan kaidah islami seperti, tidak ada izin untuk pasangan yang bukan muhrim kecuali memesan

kamar yang berbeda, dalam pengelolaan dana keuangan investor yang ingin berinvestasi di hotel ini harus menyetujui prinsip syariah, dalam hal petugas atau pegawai yang bekerja di hotel syariah wajib berpakaian muslim, hotel ini hanya menyediakan minuman dan makanan yang halal saja tidak menyediakan minuman yang berbau alkohol dan makanan yang tidak halal menurut islam.

Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Sejalan dengan uraian diatas Hotel D'lira Syariah Pekanbaru merupakan salah satu perusahaan/usaha milik keluarga yang bergerak dibidang jasa perhotelan syariah, asisten manajer menyatakan bahwa perusahaan hotel ini terdapat jenjang karir untuk anggotanya. Terkhusus yang bekerja sekitar 10 tahun, mempunyai keterampilan kerja yang bagus dan berprestasi. Ini dapat mendorong anggota organisasi untuk mencapai prestasi dan puas bekerja di perusahaan tempat bekerja, serta membuat para anggota berkomitmen untuk bekerja lebih rajin, giat dan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap perusahaannya.

D'lira Hotel Syariah Pekanbaru mempunyai komitmen dalam menjalankan usahanya yaitu kewajiban mematuhi peraturan ketenagakerjaan yang berlaku diperusahaan. Perusahaan tidak memperkerjakan karyawan yang dibawah umur dan memberikan upah minimum sesuai dengan UMR yang ditetapkan oleh pemerintah. Perusahaan memberikan kebebasan kepada tenaga kerja untuk berserikat tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jam kerja D'lira Syariah Hotel Pekanbaru tergantung bidangnya dimana *front office, house keeping, security* itu dibagi dalam dua *shift* yaitu *shift* siang dan *shift* malam yang *shift* siang jam kerjanya mulai dari jam 07.00-15.00, *shift* malam dimulai dari jam 13.00-23.00 sedangkan *general manager (back office)* jam kerjanya dari senin-sabtu yang dimulai dari jam 08.00-17.00. Dimana perusahaan ini sangat memprioritaskan komitmen organisasi waktu yang tepat karena apabila karyawan tepat waktu maka visi dan misi perusahaan akan berjalan sesuai yang diinginkan. Adapun solusi bagi suatu perusahaan untuk meningkatkan keberhasilan usahanya dan meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan cara memperhatikan lingkungan kerja, pengawasan dan kedisiplinan kerja yang harus diterapkan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik serta meningkatkan semangat, kegairahan kerja agar karyawan bekerja secara efektif dan efisien.

Tenaga kerja pada D'lira Hotel Syariah Pekanbaru saat ini sebanyak 22 orang. Anggota organisasi diharapkan mampu untuk memunculkan komitmennya pada organisasi karena berkaitan dengan keberlangsungan aktivitas perusahaan. Merasa pekerjaannya sangatlah berarti serta bertanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya. Keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelolah komitmen sumber daya manusia. Seberapa jauh komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, sangatlah menentukan organisasi itu dalam mencapai tujuannya.

Dalam dunia kerja komitmen anggota pada organisasi sangatlah penting, jika para tenaga kerja berkomitmen terhadap organisasi mereka akan lebih produktif

dalam bekerja tanpa ada komitmen yang tinggi dalam diri karyawan, maka tidak akan ada kinerja yang dihasilkan oleh anggota perusahaan.

Perusahaan hotel ini serta karyawan memiliki hubungan yang saling melengkapi, saling terikat dan saling jujur dan mengerti serta rasa memiliki melibatkan hati, jiwa dan pikiran. Ketika perusahaan membutuhkan bantuan, maka semua anggota bangkit untuk membantu perusahaan dan menyelesaikan masalah yang dihadapi perusahaan. Rasa kesetiaan dan kepemilikan membangkitkan energi kerja dalam satu visi dan satu budaya kerja, semua orang mampu menjadi satu untuk semua dan semua untuk satu. Rasa kepemilikan kepada perusahaan tertanam kuat didalam diri karyawan adalah energi positif yang mampu membangkitkan gairah kerja dan motivasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Karyawan hotel Juga sangat perhatian pada masa depan perusahaan buktinya mereka mau berusaha untuk menyukseskan kebijakan perusahaan, apa yang diperintahkan oleh pimpinan mereka melaksanakannya dengan baik, mereka melakukan pekerjaan atas dasar keinginan masing-masing sehingga mereka melakukan suatu pekerjaan itu tidak merasa berat/tidak terpaksa karena itu keinginan mereka sendiri, dengan demikian mereka menjadi lebih bertanggung jawab dan merasa tugas yang diberikan itu menjadi kewajiban yang harus diselesaikan dengan cepat dan baik.

Komitmen mencirikan pengaruh antara organisasi dengan karyawan dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk meninggalkan atau tetap berada

dalam organisasi. Komitmen kerja dan kepuasan kerja adalah variabel yang berpengaruh dan mempengaruhi kinerja (*job performance*). Komitmen organisasi terdiri dari komitmen afektif, komitmen *continuance* dan komitmen normative. Komitmen yang terbentuk pada D'lira Syariah Hotel Pekanbaru secara umum cenderung kepada *continuance*, yaitu komitmen yang timbul karena adanya kekhawatiran terhadap kehilangan manfaat yang diperoleh dari organisasi. Hal ini terjadi karena karyawan merasa membutuhkan organisasi.

Komitmen organisasi karyawan terhadap organisasi juga kadang cenderung menurun, hal ini terlihat dengan aktivitas karyawan pada saat waktu bekerja, dimana masih ada karyawan yang disibukkan dengan urusan pribadinya, hal ini tentunya akan mengganggu kelancaran dalam bekerja. Selain itu juga masih ada karyawan yang kurang peduli terhadap pekerjaan, dan juga kurangnya keinginan karyawan mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas pokoknya.

Dengan sering Perusahaan memberikan tugas kepada karyawan tanpa melihat latar belakang kemampuan karyawan yang berkaitan dengan tugas yang harus diselesaikan, ketidakmampuan dalam melihat karakteristik pekerjaan yang diberikan pada karyawan tersebut dapat mengurangi motivasi kerja anggota dalam bekerja. Adanya karyawan yang kurang memiliki tanggungjawab terhadap pekerjaannya, dilihat dari masih banyaknya pekerjaan yang belum selesai pada waktu yang telah ditentukan. Hotel ini juga masih kurang memberikan perhatian berupa penghargaan bagi karyawan yang memiliki prestasi dibidang masing-masing. Penghargaan yang dimaksud bukan sekedar pemberian intensif dan

promosi jabatan namun penghargaan yang lebih kepada pemberian tanggungjawab dan pengakuan atas prestasi kerja seorang karyawan.

Walaupun demikian masih terdapat karyawan yang menjaga komitmennya dengan menunjukkan perilaku yang baik dalam melaksanakan tugas dengan kewajibannya sesuai dengan tugas pokok karyawan.

Pada penelitian ini peneliti memilih d'lira hotel untuk dijadikan objek penelitian. D'lira hotel merupakan salah satu bisnis syariah di pekanbaru yang mulai beroperasi tahun 1980 yang awalnya bernama Hotel Sinda seiring berjalannya waktu pada tahun 2011 hotel ini berganti kepemilikan dan digantilah nama nya menjadi Hotel D'lira Syariah Pekanbaru. Perkembangan dari d'lira hotel ini tentunya tidak terlepas dari perhatian d'lira hotel terhadap sumber daya manusianya atau komitmen dari karyawannya.

Untuk memastikan apakah komitmen tenaga kerja yang ada di hotel D'lira Syariah pekanbaru tinggi atau rendah dapat dilihat dari Rumus Lto berikut ini:

$$LTO = \frac{\text{Tenaga kerja masuk} - \text{Tenaga kerja keluar}}{\text{Rata-rata tenaga kerja}} \times 100 \%$$

$$LTO = \frac{26 \text{ Orang} - 27 \text{ Orang}}{22 \text{ Orang}} \times 100\% = 26 \text{ Orang}$$

Dari hasil rumus diatas maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi pada D'lira hotel syariah pekanbaru masih kurang atau masih rendah karena Lto nya lebih tinggi dibandingkan dengan rata-rata karyawannya, dari segi absensi

setiap bulannya juga masih ada karyawan yang datang nya terlambat perusahaan dengan berbagai macam alasan mereka.

Oleh karena itu perlu dilakukan analisis komitmen organisasi, sehingga perusahaan dapat mengevaluasi sejauh mana komitmen karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja perusahaan untuk menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat di era globalisasi sekarang.

D'lira Syariah Hotel Pekanbaru ini merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa yang beralamat di Jl. Pepaya No 73. Telp. (0761) 23719 Pekanbaru Riau-Indonesia. Website:www.dlirahotel.com. E-mail:reservation@dlirahotel.com.

Berikut ini bisa dilihat jumlah sumber daya manusia yang bekerja pada D'lira Hotel Syariah Pekanbaru yang disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1

Tabel Jumlah karyawan yang bekerja pada D'lira Syariah Hotel Pekanbaru

No	Jabatan	Jumlah
1	Manager	1
2	Sekretaris Manager	1
3	HRD	1
4	Supervisor	1
5	Accounting	2
6	Front Office	4
7	House Keeping	4

8	Food and Beverage	3
9	Teknisi	2
10	Security	3
	JUMLAH	22

Sumber : Hotel Syariah D'lira Pekanbaru

Dengan semua latar belakang yang telah dikemukakan di atas maka penulis tertarik untuk mengangkatnya dalam bentuk penelitian dengan judul **“Analisis Komitmen Organisasional Karyawan pada D'lira Hotel Syariah Pekanbaru”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas , maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah **“Bagaimanakah Komitmen Organisasional pada D'lira Hotel Syariah pekanbaru ?”**.

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui dan menganalisis komitmen organisasi karyawan pada D'lira Syariah Hotel Pekanbaru.

1.3.2. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis, dapat menambah wawasan dan pengetahuan, serta bisa mengetahui sejauh mana ilmu pengetahuan yang penulis pelajari di perkuliahan dengan praktek di lapangan serta menambah pengetahuan dan wawasan tentang komitmen organisasional karyawan.

2. Bagi Perusahaan, dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada perusahaan sebagai bahan masukan dan informasi dalam hal komitmen organisasional karyawan yang bisa digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan.
3. Bagi Penelitian Selanjutnya, sebagai referensi terutama yang membahas tentang permasalahan komitmen organisasional karyawan.

1.4.Sistematika Penelitian

Daftar isi yang direncanakan akan terbagi menjadi enam bab, di mana masing-masing bab terdiri dari sub-sub bab. Adapun sistematika penulisannya adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan pendahuluan yang menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini merupakan telaah pustaka yang menguraikan teori- teori yang berkaitan dengan komitmen organisasi karyawan, penelitian terdahulu, kerangka berfikir dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini merupakan metodologi penelitian yang menguraikan tentang metode penelitian yang terdiri dari lokasi penelitian, operasional variabel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan terakhir yaitu teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini menjelaskan secara singkat umum perusahaan yang meliputi sejarah perusahaan, lokasi perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan tugas setiap unit perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan hasil dari pembahasan dan hasil penelitian mengenai komitmen organisasi yang dilakukan pada perusahaan D'lira Syariah Hotel Pekanbaru.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini adalah bagian penutup yang berisikan kesimpulan dan saran

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Perbedaan Hotel Syariah dan Non Syariah Secara Global

Pada Dasarnya hotel syariah dan non syariah adalah sama-sama sebuah bisnis yang bergerak dibidang properti yang menyediakan hunian sebagai tempat menginap sementara. Perbedaannya adalah terletak pada cara penyajian dan berbagai layanan yang diberikan. Jika pada hotel non syariah semuanya serba bebas, baik makanan, minuman dan hiburan. Di hotel syariah pelayanannya dibatasi. Makanan, minuman, dan restoran harus bersertifikat halal dari Majelis Ulama Indonesia (MUI). Bahkan ada seleksi tamu dalam pelayanan hotel syariah ini dimana yang bukan muhriim tidak boleh masuk kecuali memesan kamar yang berbeda.

Selain makanan dan minuman halal setiap *rest room* atau kamar kecil harus menyediakan air yang cukup untuk bersuci, baik untuk buang air kecil maupun untuk buang air besar bahkan mandi hal ini bahkan jarang ditemui di hotel non syariah. Kemudahan bersuci harus ada toilet shower tidak hanya tissue kemudian untuk beribadah dikamar harus ada arah kiblat dan disediakan al-quran, suasana hotel harus kondusif secara Islami tidak boleh bar-bar.

2.2. Tujuan Karyawan Bekerja di Hotel Syariah dan Non Syariah

Karyawan yang bekerja di hotel syariah tujuannya untuk mencari berkah dunia akhirat dan mendapat banyak manfaat karena hotel syariah memiliki nuansa

islami yang sangat kental mulai dari makanan dan minuman sampai tamu yang datang pun di seleksi semaksimal mungkin, karyawannya pun selalu memakai pakaian tertutup serta fasilitas yang tersedia memudahkan bagi pemeluk agama islam untuk menjalankan kewajibannya sebagai seorang muslim yang sejati. Beda dengan karyawan yang bekerja di hotel yang non syariah dimana karyawannya fokus pada dunia saya tidak memikirkan akhirat dimana hotel non syariah ini sudah kita ketahui kebebasannya makanan, minuman halal dan haram ada disitu tempat diskotik untuk berfoya-foya juga ada disitu para karyawannya pun tidak memakai pakaian yang menutup aurat mereka.

2.3. Pengertian Komitmen Affektif, Komitmen Continuance dan Komitmen Normatif

Menurut Hartmann dan Bambacas (2000) mendefinisikan bahwa komitmen afektif mengacu kepada perasaan memiliki, merasa terikat kepada organisasi dan telah memiliki hubungan dengan karakteristik pribadi, struktur organisasi, pengalaman bekerja misalnya gaji, pengawasan, kejelasan peran, serta berbagai keterampilan.

Menurut Mayer, Allen dan Smith (2008) mendefinisikan bahwa komitmen continuance adalah komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional dengan kata lain komitmen ini terbentuk atas dasar untung dan rugi yang didapatkan oleh karyawan sehingga menjadi bahan pertimbangan apa yang harus dikorbankan bila menetap pada suatu organisasi.

Menurut Mayer, Allen dan Smith (2008) mendefinisikan komitmen normatif itu adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan yang berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi, jadi seseorang karyawan bertahan karena adanya loyalitas.

2.4. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2006:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Handoko (2000:4) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai titik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Menurut Henry Simamora (1999:3) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengolahan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

2.5. Pengertian Komitmen Organisasi

Mowday et al., (dalam Fajariyanti, 2003) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan itikad yang kuat seseorang untuk terlibat dalam suatu organisasi, yang terdiri dari:

- a. Keyakinan yang sungguh-sungguh akan tujuan dan nilai-nilai organisasi.
- b. Kemauan untuk berusaha dan berbuat sesuatu demi kepentingan organisasi.

c. Keinginan yang kuat untuk terus menjadi anggota organisasi.

Aldag dan Reschke dalam Wahyudi (2004) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah tingkat kekuatan seseorang dalam mengidentifikasi, terlibat, dan patuh terhadap organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Williams (1999) menemukan bahwa ketika *turn-over* dihubungkan dengan ketiga tipe komitmen, ada hubungan yang unik antar tiga tipe komitmen dengan *outcome-outcome* yang lain, seperti ketidakhadiran, perilaku anggota organisasi, dan kinerja. Dalam hal ini komitmen afektif cenderung memiliki hubungan yang paling kuat terhadap *outcome-outcome* itu.

Dalam kerangka perilaku organisasi terdapat sejumlah sikap yang berkaitan dengan pekerjaan. Kebanyakan riset dalam ilmu perilaku organisasi memperhatikan ketiga sikap yang meliputi : kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan komitmen organisasi. Disamping itu Charles O'Reilly (1989) menyatakan bahwa komitmen organisasi secara umum dipahami sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi termasuk keterlibatan kerja, kesetiaan dan perasaan percaya pada nilai-nilai organisasi.

2.6. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Indrastuti (2017, 81) mengatakan bahwa Sikap komitmen organisasi ditentukan oleh usia karyawan, kedudukan karyawan dalam organisasi, dan disposisi seperti efektivitas positif atau negatif, atau atribusi kontrol internal atau eksternal dan organisasi berupa desain pekerjaan, nilai, dukungan, dan gaya

kepemimpinan penyelia. Bahkan faktor non organisasi seperti memutuskan untuk bergabung dengan organisasi.

Steers dan Porter (dalam Sopiah, 2008: 164) mengemukakan ada sejumlah faktor yang mempengaruhi 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. 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 misalnya mendapatkan kompensasi sehingga dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhannya serta prestasi yang tinggi.
2. Faktor organisasi, meliputi *initial works experiences, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor itu akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab. Faktor ini akan mempengaruhi komitmen organisasional dengan cara seberapa besar organisasi memberikan perhatian dalam pemberian tugas kepada para pegawai.
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. Faktor ini dapat diukur melalui kemampuan dan ketelitian, kesesuaian pekerjaan dengan pendidikan, kesesuaian pekerjaan dengan keinginan.

2.7. Dimensi Komitmen Organisasi

Meyer dan Allen (1991:18) merumuskan tiga dimensi komitmen dalam berorganisasi, yaitu: *affective, continuance, dan normative*. Ketiga hal ini lebih tepat dinyatakan sebagai komponen atau dimensi dari komitmen berorganisasi, daripada jenis-jenis komitmen berorganisasi. Allen and Meyer (1993:49) mengajukan tiga model komitmen dan direfleksikan dalam tiga pokok utama yaitu:

1). *Affective commitment*

Affective commitment berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. (Allen & Meyer, 1997, *Organizational commitment: Evidence of career stage effects, Journal of Business Research, 26, 49-61*).

2). *Continuance commitment*

Continuance commitment berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan *continuance commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut (Allen & Meyer, 1997;8).

3). *Normative commitment*

Normative commitment menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan *normative commitment* yang

tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut (Allen & Meyer, 1997;8).

Phillips (1991:305) merumuskan enam faktor yang dapat membantu HRD untuk meningkatkan komitmen di dalam organisasi :

a).Hasil

Komitmen diperlukan untuk membangun program yang efektif dimana hasilnya dapat diperoleh. Ketika hasil yang diinginkan dapat diperoleh, maka komitmen akan meningkat (Phillips,1991:305).

b).Keterlibatan Manajemen

Komitmen akan meningkat bila ada keterlibatan luas dari semua tingkat manajemen di dalam HRD. Keterlibatan ini, bisa terjadi hampir di setiap perkembangan orang dalam organisasi. Hal Ini mewakili semangat tim yang berusaha meningkatkan komitmen. (Phillips,1991:305).

c).Profesionalisme

Bagian profesional akan menyambut kritik, menyesuaikan diri dengan perubahan kebutuhan organisasi, memiliki hubungan baik dengan manajer lain, dan akan mempraktikkan apa yang diajarkan dalam program. (Phillips,1991:305).

d).Kebutuhan Komunikasi

Departmen HRD harus bisa mengkomunikasikan kebutuhannya kepada atasan dan merealisasikan bagian integral organisasi. Ketika kepala eksekutif melihat sebuah kebutuhan, mereka akan merespons melalui komitmen (Phillipps, 1991:305).

e).Akal

Department HRD sering dianggap sebagai penyelesaian masalah. Department tersebut harus menjadi department yang serba bisa, *flexibel* and berguna. Ketika masalah terjadi, department HRD bertugas untuk menolong menyelesaikan masalah peforma di dalam organisasi dan tidak terpaku hanya pada aktivitas pengembangan formal. (Phillipps, 1991:306).

f).Pendekatan Praktis

Departmen HRD harus berorientasi kepada praktik. Sementara ada tempat untuk proses teoritis, sebagian besar upaya HRD dalam organisasi harus berorientasi pada penerapan praktis. Program yang di kenalkan HRD harus sesuai dengan apa yang diperlukan. Pendekatan praktis ini akan menolong meningkatkan komitmen (Phillipps, 1991:306).

2.8. Indikator Komitmen Organisasi

Ada empat indikator yang dikembangkan oleh Mowday Steer dan Porter Luthans (2006:236) untuk mengukur variabel komitmen organisasi :

1.Keinginan kuat tetap sebagai anggota

Para pegawai yang memiliki komitmen tinggi, hanya sedikit alasan untuk keluar dari organisasi dan berkeinginan untuk bergabung dengan organisasi yang telah dipilih nya dalam waktu lama.

2.Keinginan berusaha keras demi kesuksesan organisasi

Tampak melalui kesediaan bekerja melebihi apa yang diharapkan agar organisasi dapat maju secara terus menerus.

3.Persamaan nilai-nilai organisasi

Para pegawai diminta untuk mengikuti nilai-nilai yang ada di organisasi tersebut sehingga terjadi kesesuaian dan bisa bertahan dalam jangka waktu yang lama.

4.Persamaan tujuan organisasi

Penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi. Keterlibatan sesuai peran dan tanggung jawab pekerjaan. Terlibat sungguh-sungguh dalam kepegawaian dan ada loyalitas serta afeksi positif terhadap organisasi.

Selain itu, komitmen pegawai juga berhubungan dengan hasil lain yang diinginkan, seperti persepsi, iklim organisasi, yaitu organisasi yang hangat dan mendukung dan menjadi anggota tim yang baik dan siap membantu.

Lincoln (1989) dan Bashaw (1994) dalam Sopiah (2008:156) mengemukakan bahwa, komitmen organisasional memiliki tiga indicator :

a. Kemauan pegawai.

b. Kesetiaan pegawai.

c. Kebanggaan pegawai terhadap organisasi.

2.9. Penelitian terdahulu

Penelitian terdahulu yang akan digunakan sebagai bahan perbandingan serta referensi dalam penelitian ini terlihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Model Analisis	Hasil Penelitian
Ricky Tilaar (2014)	Analisis Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir dan Pemberdayaan terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Badan Pengelola Perbatasan Kepulauan Sangihe	Komitmen Organisasi (X1), Pengembangan Karir (X2), Pemberdayaan (X3), Kepuasan Kerja (Y)	Regresi linier berganda	Komitmen organisasi, pengembangan karir dan pemberdayaan secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja
Tengku Azman (2015)	Analisis Komitmen Organisasi, Kesiapan Sumberdaya Manusia, Infrastruktur serta Sistem Informasi dalam	Komitmen Organisasi (X1), Kesiapan Sumberdaya Manusia (X2), Infrastruktur (X3), Sistem	Analisis Deskriptif	Semua SKPD Berkomitmen melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan oleh pemerintah dan kewajiban yang diambil oleh kepala daerah

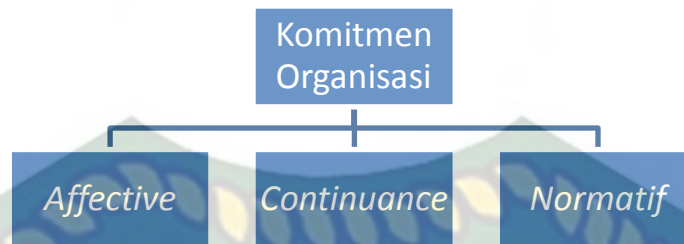
	Menerapkan Standar Akutansi Pemerintah Berbasis Akrual (Studi pada Pemerintah Kabupaten Kepulauan Meranti)	Informasi (X4), Standar Akutansi (Y)		untuk mengimplementasikan standar akutansi pemerintah berbasis akrual pada tahun 2015
Muchtar Hidayat (2014)	Analisis Komitmen (<i>Affective, Continuance</i> dan <i>Normatif</i>) Terhadap Kualitas Pelayanan Pengesahan STNK Kendaraan Bermotor (Studi Empiris pada Kantor Bersama Samsat di Provinsi Kalimantan Timur	Komitmen Organisasi (X) Kualitas Pelayanan (Y)	Regresi Linear Berganda	Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kualitas pelayanan kualitas pelayanan komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan kinerja yang tinggi.

Sumber:jurnal

2.10.Kerangka Pemikiran

Berdasarkan dari penjelasan-penjelasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat digambarkan dengan kerangka teoritis sebagai berikut :

Gambar 2.1 kerangka berpikir



Sumber: Meyer dan Allen (1991:18)

2.11. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti kebenarannya melalui data yang terkumpul (Arikunto, 2006). Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah dan teori yang dikemukakan diatas, maka diperoleh hipotesis berikut yaitu **Komitmen Organisasional pada D'lira Syariah Hotel Pekanbaru Cukup Baik.**

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. lokasi penelitian

Dalam rangka pelaksanaan penelitian untuk memperoleh data yang diperlukan dalam pembahasan proposal ini, penulis melakukan penelitian pada d'lira syariah hotel Pekanbaru yang berlokasi di Jl.Pepaya No 73. Telp.(0761) 23719 Pekanbaru Riau-Indonesia.

3.2. operasional variabel

Untuk lebih jelas mengenai operasional variabel, maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Komitmen organisasi yaitu mengacu pada, loyalitas karyawan, organisasi dan ditentukan oleh sejumlah variabel orang, organisasi, dan non organisasi. (Meyer dan Allen,1991:18)	1.Komitmen <i>Afektif</i>	1. Ikut merasa memiliki perusahaan 2.Merasa terikat secara emosional dengan perusahaan 3.Merasa menjadi bagian dari perusahaan	Ordinal
	2.Komitmen <i>Continuance</i>	1.Menaruh perhatian terhadap masa depan perusahaan 2.Mau berusaha untuk mensukseskan kebijakan perusahaan 3.Bekerja di perusahaan merupakan kebutuhan	

	3.Komitmen <i>normatif</i>	dan keinginan 1.Merasa adanya suatu Kewajiban atau tugas 2.Memiliki hubungan yang positif dengan tingkah laku dalam pekerjaan 3.Kesetiaan untuk perusahaan.	
--	-------------------------------	---	--

Sumber: Meyer dan Allen (1991:18)

3.3. populasi dan sampel

Populasi dan sampel dalam suatu penelitian perlu ditetapkan dengan tujuan agar penelitian yang dilakukan benar-benar mendapatkan data sesuai yang diharapkan. Adapun pembahasan mengenai populasi dan sampel sebagai berikut:

a. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2002:72), adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berada pada Dira Syariah Hotel Pekanbaru yaitu 22 Orang .

b.Sampel

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2012:73) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul- betul Representative (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan

diambil dari suatu populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Dlira Syariah Hotel Pekanbaru yang berjumlah 22 orang maka populasi yang dijadikan sampel adalah semua karyawan yaitu yang berjumlah 22 orang. Teknik pengambilan sampel ditentukan dengan menggunakan metode sensus, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini ada dua jenis yaitu:

1.Data primer

Merupakan data yang diperoleh dari hasil observasi dengan cara wawancara serta memberikan atau membagikan kuesioner dengan pimpinan dan karyawan Hotel Dlira Syariah Pekanbaru yang dapat memberikan data atau informasi yang berhubungan dengan penelitian ini.

2.Data sekunder

Merupakan data yang diambil dari laporan-laporan tertulis serta informasi tentang keadaan perusahaan Hotel Dlira Syariah Pekanbaru yang dapat mendukung data primer. Pada penelitian ini menggunakan data sekunder yang diperoleh dari perusahaan yaitu catatan dan dokumentasi perusahaan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu:

1. Wawancara adalah proses memperoleh keterangan dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden. Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik wawancara terstruktur yaitu wawancara yang dilakukan ketika sejak awal diketahui informasi apa yang diperlukan.
2. Kuesioner yaitu pengumpulan data dengan usaha mendapatkan keterangan-keterangan dan pendirian seseorang secara tertulis dengan menyerahkan lembar pertanyaan untuk diisi oleh subyek yang bersangkutan.
3. Observasi, melakukan pengamatan langsung dilapangan objek yang akan diteliti.

Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan oleh peneliti secara spesifik yang selanjutnya disebut dengan variabel penelitian (Sugiono,2009).

3.6.Teknik Analisis Data

3.6.1.Analisis Deskriptif

Dalam melakukan analisis data penulis menggunakan analisis deskriptif yang membandingkan data yang ada dengan berbagai teori yang mendukung dan bersifat menjelaskan atau menguraikan kemudian penulis mengambil beberapa kesimpulan dari penjelasan-penjelasan tersebut. Adapun pedoman penilaian atau skor untuk angket *Questionary* adalah sebagai berikut:

- | | |
|------------------------|-----|
| 1. Sangat setuju | = 5 |
| 2. Setuju | = 4 |
| 3. Cukup setuju | = 3 |
| 4. Tidak setuju | = 2 |
| 5. Sangat tidak setuju | = 1 |

Analisis yang dilakukan dengan menginterpretasikan data yang diperoleh dari kuesioner kemudian membuat kesimpulan yang disajikan dengan susunan yang sistematis.

3.6.2. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidak validnya suatu kuesioner yang disebar kepada responden.

Adapun rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji korelasi Product Moment, yang kemudian hasil r hitung dibandingkan dengan r tabel dengan taraf signifikansi 5%. Jika didapat r hitung $>$ r tabel maka data dikatakan valid, akan tetapi jika r hitung $<$ r tabel maka dikatakan bahwa data tersebut tidak valid.

3.6.3. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya atau reliable hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah (Imam Ghazali, 2005:41).

Pada penelitian ini mencari reliabilitas menggunakan teknik *Alpha* dari *Cronbach*. Suatu variabel atau konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,60. Jika r alpha $>$ r tabel maka instrumen dikatakan reliabel

dan sebaliknya jika $r_{\alpha} < r_{\text{tabel}}$ maka dikatakan instrumen tersebut tidak reliabel.



BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah D'lira Syariah Hotel Pekanbaru

Hotel ini terletak dipusat kota Pekanbaru, Propinsi Riau, tepatnya didepan plaza citra (matahari), pusat pertokoan dan bersebelahan dengan pasar. Hotel D'lira menjadi salah satu hotel yang berlokasi startegis di kota Pekanbaru, antara lain karena sekitar 5 menit kekantor Gubernur, kantor Wali kota dan taman rekreasi kaca mayang, sekitar 15 menit menuju pusat belanja pasar pusat (Ramayana), sekitar 10 menit dari mall SKA, kantor DPRD Riau dan 20 menit menuju terminal bis AKAP dan jembatan siak I dan II.

Hotel ini merupakan salah satu perusahaan/usaha milik keluarga yang bergerak dibidang jasa perhotelan, Dlira hotel merupakan salah satu bisnis syariah di pekanbaru yang mulai beroperasi tahun 1980 yang awalnya bernama Hotel Sinda seiring berjalannya waktu pada tahun 2011 hotel ini berganti kepemilikan dan digantilah nama nya menjadi Hotel D'lira Syariah Pekanbaru. Dlira Syariah Hotel Pekanbaru ini merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa dengan konsep syariah dimana seluruh karyawannya wajib mengenakan busana muslimah.

Adapun fasilitas yang tersedia di Dlira Syariah Hotel Pekanbaru tersebut yaitu sebagai berikut:

1. Jumlah kamar sebanyak 61 kamar yang terdiri dari kelas family, Executive, kelas Deluxe, kelas Superior, kelas Standard dan kelas Economy.
2. Restaurant dan cafe yang menyediakan makanan dan minuman halal dengan masakan indonesia.
3. Security 24 jam, Area parkir yang aman
4. Lobby
5. Musholla
6. Kamar Ac kecuali kelas ekonomi hanya (kipas angin dan tv), Tv 28 inch, Wifi 24 jam gratis
7. Laundry
8. Meeting Room

Jam kerja Dlira Syariah Hotel Pekanbaru tergantung bidangnya dimana *front office, house keeping, security* itu tebagi dalam dua *shift* yaitu *shift* siang dan *shift* malam yang *shift* siang jam kerjanya mulai dari jam 07.00-15.00, *shift* malam dimulai dari jam 13.00-23.00 sedangkan *general manager (back office)* jam kerjanya dari senin-sabtu yang dimulai dari jam 08.00-17.00. Hotel Dlira lahir dengan semangat perbaikan dan peningkatan pelayanan, keluar maupun kedalam, sehingga memberikan kenyamanan baik bagi tamu dan juga karyawan. Dengan tidak melupakan sejarah dan kesan masa lalu yang baik untuk dipertahankan. Moto Dlira Syariah Hotel (*customer satisfaction and continuous and never ending improvement*). Manajemen dan karyawan selalu komit untuk melakukan perbaikan.

4.2. Lokasi Hotel D'lira Syariah Pekanbaru

Hotel Dlira Pekanbaru mempunyai letak yang strategis sekali dari pusat kota pekanbaru tepatnya Hotel ini beralamat di Jl.Pepaya No 73.Telp.(0761) 23719 Pekanbaru Riau-Indonesia.

4.3.Visi dan Misi Hotel D'lira Syariah Pekanbaru

Visi Dlira Hotel adalah “memiliki pelanggan setia yang membuat kita menjadi pilihan pertama mereka”.

Adapun Misi Dlira Hotel yaitu:

1. Membahagiakan pelanggan kita dan mendapatkan kesetiaan mereka melalui pengenalan pribadi, pengantisipasi kebutuhan, fleksibilitas dan proses perbaikan.
2. Melampaui harapan para pelanggan melalui memberikan kualitas dan nilai produk-produk serta pelayanan kita secara konsisten.
3. Menjadi panutan dalam bidang pemberian jasa atau pelayanan.

4.4.Struktur Organisasi Perusahaan

Organisasi merupakan sarana bentuk manajemen, dimana pihak hotel tidak akan mampu berbuat lebih banyak tanpa organisasi. Susunan Organisasi hotel pada dasarnya memiliki kesamaan, karena bentuk hotel yang berbeda maka akan ada satu perbedaan-perbedaan itu dikarenakan oleh:

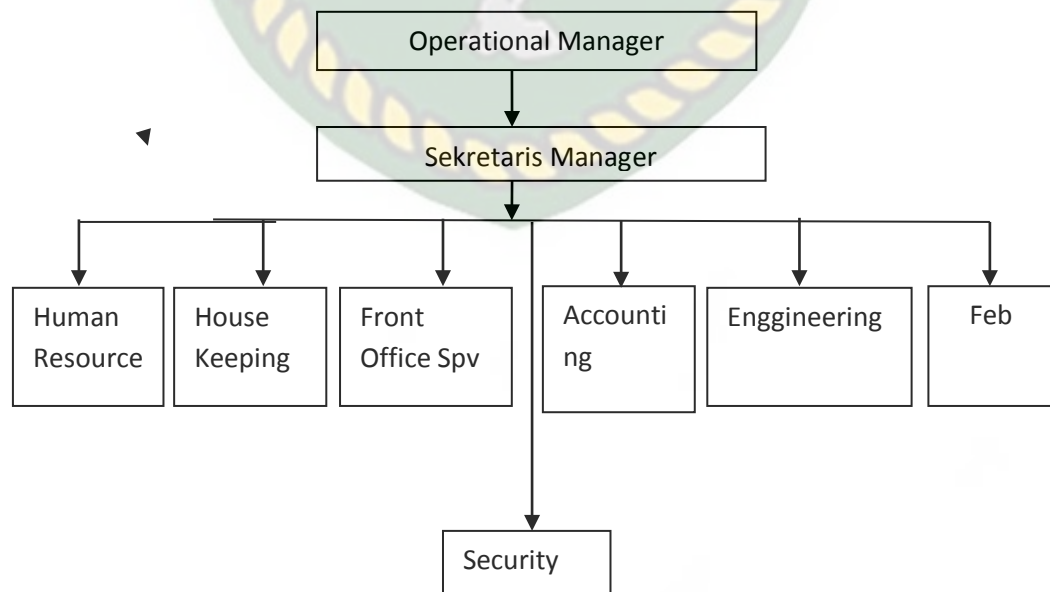
1. Adanya perbedaan tipe dan jenis hotel

2. Adanya perbedaan ukuran besar kecilnya hotel
3. Adanya perbedaan system manajemen yang diterapkan oleh tiap hotel

Untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan diperlukan adanya suatu kerja sama yang baik dan terkoordinir melalui bagian-bagian yang ada dalam organisasi. Agar kerja sama ini dapat berjalan dengan baik, maka pembagian tugas serta tanggung jawab tersebut dapat digambarkan dalam suatu struktur organisasi. Jadi dengan adanya struktur organisasi akan semakin jelas terlihat pembagian tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian.

Hotel D'lira Syariah Pekanbaru dalam menjalankan usahanya membagi tugas-tugas dan tanggung jawab kedalam bentuk departemen-departemen yang setiap departemennya terdiri dari beberapa bagian. Masing-masing departemen di kepalai oleh pimpinan atau pemilik.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi



Sumber: D'lira Syariah Hotel Pekanbaru

4.5. Tugas Setiap Unit Organisasi D'lira Syariah Hotel Pekanbaru

1. Operasional Manager

Bertugas sebagai bagian yang mengatur terhadap operasional sehari-hari. Manajer Operasional ini dibantu oleh seorang supervisor yang bertugas mengawasi tentang keadaan sarana dan prasarana hotel sehari-hari.

2. Sekretaris Manager

Bertugas membantu manager dalam menangani pemasukan dan pembalasan surat. Membuat laporan-laporan yang masuk baik dari hasil rapat maupun laporan yang bersal dari pihak luar, termasuk pengaduan dan saran-saran dari tamu yang ada. Selain itu bertugas sebagai perantara sebelum bertemu dengan manager terutama yang menggunakan telepon.

3. Human Resource

Bertugas dan bertanggungjawab memonitor seluruh karyawan serta menangani kenaikan jabatan karyawan, mutasi karyawan, pemberi ijin atau cuti karyawan dan perekrutan tenaga profesional baru.

4. House Keeping

Bertugas atas kebersihan, keindahan, kerapian, kenyamanan seluruh area hotel dan kamar (*guest room*).

5. Front Office

Bertugas menerima dan menangani pemesanan kamar oleh customer, melakukan pemesanan ulang, menyambut dan memberikan salam pisah, mengurus bill pembayaran tamu selama menginap di hotel, memberikan

pelayanan informasi serta menangani keluhan-keluhan tamu yang menginap dihotel.

6. Accounting

Bertugas membuat pembukuan keuangan hotel, melakukan posting jurnal operasional, membuat laporan keuangan, menginput data jurnal akuntansi kedalam sistem yang dimiliki hotel, memeriksa dan melakukan verifikasi kelengkapan dokumen yang berhubungan dengan transaksi keuangan.

7. Engineering

Bertugas mencegah instalasi, mesin, bangunan terhadap bahaya kebakaran dan segala situasi yang membahayakan serta menyiapkan keperluan air, gas, listrik secara teratur dan melaporkannya serta bertanggungjawab terhadap penyaluran tenaga listrik yang cukup keseluruhan bagian hotel.

8. Food & Beverage (Feb)

Bertugas membersihkan, memeriksa area makan/restoran sebelum pelayanan pada pelanggan berlangsung sesuai dengan prosedur hotel, membersihkan dan memeriksa fasilitas pelanggan sebelum pelayanan, mempersiapkan area nyaman secara rapi untuk pelayanan termasuk penyesuaian penerangan.

9. Security

Bertugas mengamankan dan melakukan pemantauan peralatan, pengawasan, pemeriksaan, untuk memastikan keamanan dan mencegah kerugian atau kerusakan yang disengaja maupun tidak disengaja, melakukan tindakan preventif keamanan, mengontrol dan mengarahkan

kendaraan yang masuk atau keluar dari perusahaan, melaporkan dan menangani kejadian apa yang terjadi serta menerima panggilan apabila ada permintaan bantuan satpam.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini disajikan analisis dan pembahasan terhadap hasil-hasil penelitian tentang analisis komitmen organisasi karyawan hotel Dlira Syariah Pekanbaru. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana komitmen organisasi karyawan pada Dlira Syariah Hotel.

Data yang akan dianalisis diperoleh dari kuesioner yang ditujukan kepada para responden yang merupakan seluruh karyawan Dlira Syariah Hotel, sebelum melakukan analisis karyawan maka terlebih dahulu akan dianalisis hal-hal yang bersangkutan dengan identitas responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

5.1. Identitas Responden

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dlira Syariah Hotel Pekanbaru yang berjumlah sebanyak 22 orang. Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus yaitu mengambil sampel dengan teknik pengambilan sampel dengan melibatkan semua populasi yaitu sampel sebanyak 22 orang.

Berikut ini diuraikan tentang karakteristik responden yang terdiri dari jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan dan masa kerja.

5.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin menggambarkan identitas diri seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan. Jenis kelamin juga menjadi salah satu faktor yang dapat diperhatikan dalam melakukan penilaian komitmen kerja karyawan. Dalam kehidupan sehari-hari dan dalam teori yang ada, faktor jenis kelamin juga merupakan salah satu faktor pendukung yang sangat mempengaruhi orang dalam pengambilan keputusannya. Seseorang yang berjenis kelamin laki-laki sudah tentu berada dalam mengambil sikap dan keputusan dalam mengatasi sesuatu pekerjaan/masalah yang dihadapnya, dibandingkan dengan seseorang yang berjenis kelamin perempuan. Jenis kelamin adalah faktor yang dapat menentukan kerajinan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pada tabel berikut ini dapat dilihat jenis kelamin dari masing-masing responden pada D'lira Syariah Hotel Pekanbaru.

Tabel 5.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki- Laki	15	68,19
2	Perempuan	7	31,81
	Jumlah	22	100,00

Sumber:Data Olahan Hasil Penelitian 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui dari 22 orang responden pada D'lira Syariah Pekanbaru, responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 7 orang atau 31, 81 % dan sisanya laki-laki sebanyak 15 orang atau 68, 19%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan yang berada di D'lira Syariah Hotel Pekanbaru yaitu mayoritas kebanyakan berjenis kelamin laki-laki.

5.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Umur

Semakin lanjut usia seseorang maka akan mempengaruhi produktivitas kerja, tingkat ketelitian dalam bekerja, konsentrasi dan ketahanan fisik dalam bekerja, yang mungkin dipengaruhi oleh faktor kesehatan, daya tahan dan lain-lain. Secara teoritis faktor usia akan mempengaruhi seseorang dalam mengambil keputusan, semakin tinggi tingkat usia maka keputusan yang diambil dan pilihan yang akan ditentukan akan semakin baik karena adanya tingkat kematangan seseorang dalam berfikir.

Adapun tingkat umur karyawan Dlira Syariah Hotel Pekanbaru yang menjadi responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia/Umur

NO	Umur/Usia	Frekuensi	Persentase
1	20-30	9	40,90
2	31-40	7	31,81
3	41-50	6	27,29
	Jumlah	22	100,00

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui responden yang merupakan karyawan Hotel Dlira Syariah Pekanbaru yaitu sebanyak 9 responden atau sebesar 40,90% karyawan yang berumur 20-30 tahun. Kemudian sebanyak 7 responden atau sebesar 31,81% karyawan yang berumur 31-40 tahun. Dan selanjutnya sebanyak 6 responden atau 27,29% karyawan yang berumur 41-50 tahun.

Dengan demikian dapat dilihat bahwa dari segi usia karyawan yang lebih dominan yaitu tingkat umur antara 20-30 tahun yaitu sebanyak 9 responden, dengan kata lain rata-rata karyawan bisa dikatakan produktif, usia karyawan yang lebih muda tentu berbeda sekali dengan yang sudah berusia lanjut, semakin lanjut usia seseorang akan mempengaruhi keahlian dan ketelitian seseorang dalam bekerja, berkonsentrasi terhadap tugas-tugasnya, serta terhadap ketahanan fisik seseorang.

5.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan dapat menunjukkan bagaimana intelektualitas seseorang pada tingkah laku dan jenis tingkah laku, pendidikan itu sangat penting sekali semakin tinggi pendidikan seseorang maka semakin tinggi pula jabatan dan kinerjanya dibandingkan dengan yang berpendidikan rendah.

Untuk lebih jelasnya tingkat pendidikan responden Dlira Syariah Hotel Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SLTA	11	50
2	D3	6	27,28
3	S1	5	22,72
	Jumlah	22	100,00

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat responden pada Dlira Syariah Hotel Pekanbaru yang pendidikannya SLTA sebanyak 11 orang atau 50%, sedangkan

yang berpendidikan tingkat D3 yaitu sebanyak 6 Orang atau 27, 28% dan yang jenjang pendidikannya S1 sebanyak 5 orang atau 22, 72%.

Berdasarkan dari tanggapan responden diatas sebagian besar responden berpendidikan terakhir SLTA hal ini dikarenakan perusahaan menilai seseorang yang memiliki tamatan SLTA lebih mudah diberikan pekerjaan dibandingkan yang tamatan D3 maupun yang tamatan S1 yang memerlukan pertimbangan yang lebih tinggi.

5.1.4.Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Faktor lama bekerja seseorang akan mempengaruhi kemampuan seseorang untuk menangani masalah pekerjaan yang dilakukannya, semakin lama ia bekerja tentu ia akan semakin mahir dalam menangani pekerjaan. Begitu pula penelitian ini responden akan diteliti seberapa lama ia bekerja di Dlira Syariah Hotel Pekanbaru.

Untuk lebih jelasnya masa kerja responden pada Dlira Syariah Hotel Pekanbaru dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1	0-5 tahun	18	81,82
2	6-10 tahun	3	13,64
3	11-15 tahun	1	4,54
	Jumlah	22	100,00

Sumber:Data Olahan Hasil Penelitian 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa masa kerja responden yang merupakan karyawan D'lira Syariah Hotel Pekanbaru yaitu sebanyak 18 responden atau 81, 82% karyawan yang berada pada masa kerja 0-5 tahun, sebanyak 3 responden atau sebesar 13, 64 % karyawan yang berada pada masa kerja 6-10 tahun dan sebanyak 1 responden atau 4, 54 % karyawan yang berada pada masa kerja 11-15 tahun. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja diperusahaan memiliki masa kerja yang relatif lama. Hal ini menentukan pengalaman dan skill seseorang dalam menjalankan tanggung jawab yang dibebankan.

5.2. Analisis Komitmen Organisasional Karyawan pada D'lira Syariah Hotel Pekanbaru

Untuk menganalisis komitmen organisasional karyawan D'lira Syariah Hotel Pekanbaru maka dilakukan pengujian sebagai berikut:

5.2.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Imam Ghozali, 2007:45).

Jika r hitung lebih > dari r tabel, maka instrumen dikatakan valid. R tabel product moment untuk $df: (N-2) = 22-2 = 20$ untuk alpha 5% adalah 0,4227. Untuk mengetahui apakah pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada karyawan D'lira Syariah Hotel Pekanbaru valid atau tidaknya, dari itu penulis memberikan 9

(sembilan) pertanyaan dalam kuesioner untuk menguji validitas dan reliabilitas dari seluruh pertanyaan yang diberikan kepada karyawan. Hasil analisis menggunakan program SPSS versi 20 dan nilai r tabel disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5.5
Hasil Analisis Validitas Kuesioner Komitmen Organisasi

Pernyataan	Koefisien Korelasi (r hitung)	Nilai R tabel N=22	Signifikan	Kesimpulan
1	0,626	0,4227	0,002	Valid
2	0,703	0,4227	0,000	Valid
3	0,823	0,4227	0,000	Valid
4	0,855	0,4227	0,000	Valid
5	0,825	0,4227	0,000	Valid
6	0,806	0,4227	0,000	Valid
7	0,757	0,4227	0,000	Valid
8	0,899	0,4227	0,000	Valid
9	0,686	0,4227	0,000	Valid

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian 2020

Dari data diatas dapat diketahui bahwa nilai r hitung masing-masing pertanyaan lebih besar dari nilai r tabel 0, 4227 dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0, 05. Tabel diatas menunjukkan bahwa pertanyaan mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel, pernyataan yang memiliki validitas tertinggi adalah pertanyaan no 8 yaitu dengan pertanyaan tentang memiliki hubungan yang positif dengan tingkah laku karyawan dalam bekerja diperusahaan tersebut dengan koefisien korelasi 0, 899 dan validitas terendah terdapat pada pertanyaan no 1 dengan pertanyaan tentang merasa ikut memiliki perusahaan dengan koefisien korelasi 0, 626.

Maka dapat diambil kesimpulan untuk validitas indikator dari variabel komitmen organisasi adalah telah memenuhi kesahan untuk dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya melebihi nilai korelasi r tabel yakni 0,4227 dan memiliki nilai positif pada setiap indikator pertanyaan, maka kuesioner yang dipakai dapat dilakukan analisisnya untuk selanjutnya.

5.2.2. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau konstan dari waktu ke waktu (Imam Ghazali, 2005:41). Sama halnya dengan pengujian validitas, pengujian reliabilitas juga dilakukan secara statistik yaitu dengan menghitung besarnya *Cronbach's Alpha*. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang digunakan sebagai indikator dari variabel. Jika koefisien alpha yang dihasilkan $\geq 0,60$ maka indikator tersebut dikatakan reliabel atau dapat dipercaya.

Tabel 5.6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Kriteria/Nilai batas	Alpha Cronbach's	Kesimpulan
Komitmen Organisasi	0,60	0,913	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS 2020

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai reliabilitas seluruh variabel $\geq 0,60$ artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau dapat dipercaya sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi karyawan dinyatakan reliabel maka kuesioner responden dapat digunakan dalam penelitian.

5.3. Analisis Deskriptif Komitmen Organisasi Karyawan

Komitmen organisasi di artikan sebagai keinginan yang kuat untuk tetap memelihara sebagai anggota organisasi perusahaan. Komitmen juga dapat dikatakan sebagai sikap yang merefleksikan loyalitas anggota pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana karyawan mengekspresikan perhatiannya terhadap perusahaan dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Siswanto, 1997).

Beberapa riset telah membuktikan bahwa komitmen terhadap pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap *work outcomes*, seperti keinginan untuk pindah kerja, kepuasan kerja, perilaku kewargaan organisasional dan tingkat kemangkiran (Cohen, 1999).

Karyawan yang mempunyai komitmen akan loyal pada organisasi dan mereka produktif, memihak pada tujuan dan nilai organisasional. Seperti kinerja jabatan, kehadiran, kuantitas kerja, kualitas kerja dan pengorbanan personal atas nama organisasi (Somer & Birnbaum, 1998).

5.3.1. Dimensi Komitmen Organisasi

Meyer dan Allen (1991:18) menyatakan bahwa tiga dimensi mengenai komitmen organisasional yaitu sebagai berikut:

5.3.1.1. Komitmen Afektif (*affective commitment*)

Affective commitment berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan

kegiatan di organisasi. Komitmen afektif ini berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasi dengan indikatornya:

5.3.1.1.1. Merasa Ikut Memiliki Perusahaan

Merasa ikut memiliki perusahaan menjadi salah satu indikator untuk melihat seberapa berkomitmen karyawan tersebut terhadap perusahaan nya dimana dia bekerja dan berikut ini adalah hasil dari tanggapan responden:

Tabel 5.7

Tanggapan Responden mengenai Merasa Ikut Memiliki Perusahaan

Indikator	Kategori	Bobot	Frekuensi	Total Skor	Persentase
Merasa ikut memiliki Perusahaan	SS	5	18	90	81,81
	S	4	4	16	18,19
	KS	3	-	-	-
	TS	2	-	-	-
	STS	1	-	-	-
Jumlah			22	106	100

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai merasa ikut memiliki perusahaan pada D'lira Syariah Hotel Pekanbaru terbanyak menyatakan sangat setuju yaitu 18 orang atau sebesar 81, 81%, responden yang menjawab setuju yaitu terdapat 4 orang atau 18, 19%. Sedangkan untuk tanggapan kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada dijawab oleh responden. Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung menanggapi baik.

Melihat persentase tersebut berarti karyawan merasa ikut memiliki perusahaan, berdasarkan teori cara yang tepat untuk memunculkan rasa memiliki

perusahaan bagi karyawan yaitu dengan cara pendekatan sikap dimana komitmen yang menunjuk pada permasalahan sikap keterlibatan dan sikap loyalitas anggota organisasi terhadap organisasinya karena dengan adanya rasa memiliki perusahaan akan memiliki motivasi dan keinginan untuk melakukan hal yang berarti untuk perusahaan karena dia merasa memiliki perusahaan tersebut.

5.3.1.1.2. Merasa terikat secara emosional dengan perusahaan

Merasa terikat secara emosional dengan perusahaan menjadi salah satu indikator untuk melihat seberapa berkomitmennya karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja, berikut ini hasil dari tanggapan responden:

Tabel 5.8

Tanggapan Responden mengenai Merasa terikat secara emosional dengan perusahaan

Indikator	Kategori	Skor	Frekuensi	Persentase	Total Skor
Merasa terikat secara emosional dengan perusahaan	SS	5	14	63,63	70
	S	4	6	27,27	24
	KS	3	2	9,10	6
	TS	2	-	-	-
	STS	1	-	-	-
Jumlah			22	100	100

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian 2020

Berdasarkan tabel diatas secara keseluruhan tanggapan mengenai indikator merasa terikat secara emosional dengan perusahaan yang terbanyak menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 14 orang atau 63, 63%, yang memberikan tanggapan setuju sebanyak 6 orang atau 27, 27% dan yang menyatakan kurang setuju

sebanyak 2 orang atau 9, 10%, kemudian yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada responden yang menjawab.

Dengan adanya karyawan yang menyatakan kurang setuju berarti karyawan tersebut tidak merasa memiliki hubungan emosional terhadap perusahaan. Dari tabel diatas mempresentasikan bagaimana hubungan emosional dengan perusahaan sebenarnya sudah baik tetapi masih ada beberapa karyawan yang perlu diperhatikan agar hubungan emosionalnya dapat muncul karena dengan hubungan emosional yang baik maka karyawan akan memiliki motivasi dan keinginan untuk selalu berkontribusi kepada perusahaan.

5.3.1.1.3. Merasa menjadi bagian dari perusahaan

Merasa menjadi bagian dari perusahaan dalam indikator ini salah satu contohnya yaitu bagaimana para karyawan merasa apabila ada masalah diperusahaan menjadi permasalahannya juga, berikut ini tanggapan dari para responden:

Tabel 5.9

Tanggapan Responden mengenai Merasa menjadi bagian dari perusahaan

Indikator	Kategori	Bobot	Frekuensi	Total Skor	Persentase
Merasa menjadi bagian dari perusahaan	SS	5	8	40	36,36
	S	4	10	40	45,45
	KS	3	4	12	18,19
	TS	2	-	-	-
	STS	1	-	-	-
Jumlah			22	92	100

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian 2020

Berdasarkan tabel diatas tanggapan responden mengenai merasa menjadi bagian dari perusahaan D'lira Syariah Hotel Pekanbaru adalah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang atau 36, 36%, responden yang menjawab setuju yaitu 10 orang atau 45, 45%, responden yang menjawab kurang setuju yaitu 4 orang atau 18, 19%, sedangkan untuk tanggapan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada dijawab oleh responden.

Kondisi yang terlihat melalui indikator merasa menjadi bagian dari perusahaan dapat dilihat masih ada yang mengatakan kurang setuju dengan demikian berarti karyawan tersebut masih belum mau merasa untuk menjadi bagian dari perusahaan, berdasarkan teori kondisi tersebut masuk kedalam perilaku dan tindakannya dengan melihat bagaimana kebiasaan karyawan dalam bekerja maka dapat dilihat bagaimana dia berperilaku dan bertindak didalam aktivitas pekerjaannya, hal yang membuat karyawan berperilaku bisa dikarenakan kebutuhan psikologis belum terpenuhi atau seberapa besar kesesuaian nilai dan tujuan organisasi menurut persepsi-persepsi individu itu sendiri dengan demikian sikap merasa menjadi bagian dari perusahaan perlu melalui tahapan pendekatan perilaku, penelitian terutama diarahkan identifikasi sebagai kondisi yang bisa mempengaruhi perubahan perilaku.

Untuk mengetahui bagaimana hasil penelitian dari dimensi *affective* ini maka disajikan pada tabel hasil rekapitulasi tanggapan responden berdasarkan Dimensi *Affective* dari Analisis Komitmen Organisasional Karyawan Pada D'lira Syariah Hotel Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.10

Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden Berdasarkan Dimensi *Affective*

No	Indikator	Klasifikasi Jawaban					Total Skor
		Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	
1.	Merasa ikut memiliki perusahaan	18	4	-	-	-	106
2.	Merasa terikat secara emosional dengan perusahaan	14	6	2	-	-	100
3.	Merasa menjadi bagian dari perusahaan	8	10	4	-	-	92
Total Skor							298

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian 2020

Dari tabel diatas rekapitulasi mengenai dimensi affective pada D'lira Syariah Pekanbaru dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 298. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut:

$$\text{Nilai tertinggi} = 3 \times 5 \times 22 = 330$$

$$\text{Nilai terendah} = 3 \times 1 \times 22 = 66$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{Skor maksimum} - \text{skor minimum}}{\text{Skor}} = \frac{330 - 66}{5} = \frac{264}{5} = 52$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai dimensi affective pada D'lira Syariah Hotel Pekanbaru maka dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Setuju = 328-390

Setuju = 266-328

Kurang Setuju = 203-265

Tidak Setuju = 140-202

Sangat Tidak Setuju = 78-140

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa tingkat kategori mengenai dimensi affective pada D'lira Syariah Hotel Pekanbaru berada pada kategori baik.

5.3.1.2. Komitmen Berkelanjutan (*continuance commitment*)

Yaitu anggota organisasi dengan *continuance commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut. Berikut ini ada beberapa indikatornya:

5.3.1.2.1. Menaruh perhatian terhadap masa depan perusahaan

Yang dimaksud dalam indikator ini ialah karyawan akan merasa sulit untuk meninggalkan perusahaan karena karyawan sudah menganggap perusahaan tempat dia bekerja seperti perusahaannya sendiri sehingga dia selalu peduli

bagaimana kelanjutan perusahaan kedepannya, berikut tanggapan responden mengenai indikator ini:

Tabel 5.11
Tanggapan Responden mengenai Menaruh perhatian terhadap masa depan perusahaan

Indikator	Kategori	Bobot	Frekuensi	Total Skor	Persentase
Menaruh perhatian terhadap masa depan perusahaan	SS	5	6	30	27,27
	S	4	10	40	45,46
	KS	3	6	18	27,27
	TS	2	-	-	-
	STS	1	-	-	-
Jumlah			22	88	100

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian 2020

Berdasarkan tabel diatas tanggapan responden mengenai menaruh perhatian terhadap masa depan karyawan perusahaan adalah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang atau 27, 27%, responden yang menjawab setuju yaitu 10 orang atau 45, 46%, responden yang menjawab kurang setuju yaitu 6 orang atau 27, 27%, sedangkan untuk tanggapan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada responden yang menyatakannya.

Banyaknya hasil tanggapan responden yang menyatakan setuju mengenai menaruh perhatian terhadap masa depan perusahaan akan mendukung perkembangan perusahaan untuk kedepannya karena karyawan merasa memiliki tanggung jawab untuk perusahaan tersebut dan karyawan pasti akan berusaha untuk melakukan yang terbaik untuk perusahaan hal ini dapat dilihat dari hasil tanggapan responden yang mayoritas menjawab itu.

5.3.1.2.2. Mau berusaha untuk melaksanakan kebijakan perusahaan

Mau berusaha untuk melaksanakan kebijakan perusahaan karena apabila karyawan mau berusaha untuk berbuat baik untuk perusahaan maka semua kebijakan yang diberikan pimpinan akan berjalan dengan baik dan sebagai pemimpin juga harus saling mengisi dan mendukung karyawannya juga, berikut ini hasil tanggapan dari para responden:

Tabel 5.12
Tanggapan Responden mengenai Mau berusaha
untuk melaksanakan kebijakan perusahaan

Indikator	Kategori	Bobot	Frekuensi	Total Skor	Persentase
Mau berusaha untuk melaksanakan kebijakan perusahaan	SS	5	8	40	36,36
	S	4	12	48	54,54
	KS	3	2	6	9,10
	TS	2	-	-	-
	STS	1	-	-	-
Jumlah			22	94	100

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian 2020

Dari tabel di atas dilihat tanggapan responden mengenai jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang atau 36,36%, responden yang menjawab setuju 12 orang atau 54,54%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang atau 9,10% sedangkan untuk tanggapan pertanyaan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada dijawab oleh responden.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan yang diajukan cenderung setuju oleh responden ini berarti bahwa mengenai mau

berusaha untuk melaksanakan kebijakan perusahaan Dlira Syariah Hotel Pekanbaru dinyatakan baik.

5.3.1.2.3. Bekerja di hotel ini merupakan kebutuhan dan keinginan

Dalam indikator ini karyawan akan sulit meninggalkan perusahaan karena takut tidak dapat bekerja diperusahaan lain dan kebutuhannya tidak akan bisa terpenuhi lagi makanya bekerja di hotel Dlira Syariah ini merupakan kebutuhan dan keinginannya. Berikut ini tanggapan responden mengenai indikator ini:

Tabel 5.13
Tanggapan Responden mengenai bekerja di hotel ini
merupakan kebutuhan dan keinginan

Indikator	Kategori	Bobot	Frekuensi	Total Skor	Persentase
Bekerja di hotel ini merupakan kebutuhan dan keinginan	SS	5	12	60	54,54
	S	4	5	20	22,73
	KS	3	5	15	22,73
	TS	2	-	-	-
	STS	1	-	-	-
Jumlah			22	95	100

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 12 orang atau 54, 54%, responden menjawab setuju yaitu sebanyak 5 orang atau 22, 73%, responden yang menjawab kurang setuju yaitu sebanyak 5 orang atau 22, 73% serta yang mau menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju yaitu tidak ada jawabannya.

Jika dilihat dari hasil responden diatas dapat disimpulkan bahwa banyaknya responden yang memberikan respon yang baik, indikator ini lebih mengarah ke arah ekonomis dengan demikian para responden yang telah berhasil bekerja dihotel Dlira Syariah Pekanbaru ini tentunya akan sulit meninggalkan perusahaan ini karena alasan ekonomis atau kebutuhan dan keinginan nya terasa terpenuhi selama bekerja disini.

Untuk mengetahui bagaimana hasil penelitian dari dimensi *continuance* ini maka disajikan pada tabel hasil rekapitulasi tanggapan responden berdasarkan Dimensi *continuance* dari Analisis Komitmen Organisasional Karyawan Pada Dlira Syariah Hotel Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.14

Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden Berdasarkan Dimensi *Continuance*

No	Indikator	Klasifikasi Jawaban					Total Skor
		Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	
1.	Menaruh perhatian terhadap masa depan perusahaan	6	10	6	-	-	88
2.	Mau berusaha untuk menyuksekan kebijakan perusahaan	8	12	2	-	-	94

	n						
3.	Bekerja di hotel ini merupakan kebutuhan dan keinginan	12	5	5	-	-	95
Total Skor							277

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian 2020

Dari tabel diatas mengenai dimensi *Continuance* pada D'lira Syariah Pekanbaru dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 277. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut:

Nilai tertinggi = $3 \times 5 \times 22 = 330$

Nilai terendah = $3 \times 1 \times 22 = 66$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{Skor maksimum} - \text{skor minimum}}{\text{Skor}} = \frac{330 - 66}{5} = \frac{264}{5} = 52$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai dimensi *continuance* pada D'lira Syariah Hotel Pekanbaru maka dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Setuju = 328-390

Setuju = 266-328

Kurang Setuju = 203-265

Tidak Setuju = 140-202

Sangat Tidak Setuju = 78-140

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa tingkat kategori mengenai dimensi *continuance* pada Dlira Syariah Hotel Pekanbaru berada pada kategori baik.

5.3.1.3.Komitmen Normatif (*normative commitment*)

Yaitu menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Berikut ini adalah beberapa indikator dari dimensi normatif ini:

5.3.1.3.1.Merasa ada tugas dan kewajiban yang muncul dari diri sendiri dalam bekerja diperusahaan ini

Dalam indikator ini dapat dilihat bagaimana perusahaan telah memperlakukan pekerjanya serta karyawan merasa bagaimana perusahaan ini telah banyak berjasa bagi kehidupan para karyawan.Berikut ini hasil jawaban dari para responden:

Tabel 5.15

Tanggapan Responden merasa ada tugas dan kewajiban yang muncul dari diri sendiri dalam bekerja diperusahaan ini

Indikator	Kategori	Bobot	Frekuensi	Total Skor	Persentase
Merasa ada tugas dan kewajiban yang muncul dari diri sendiri dalam bekerja diperusahaan ini	SS	5	2	10	9,10
	S	4	16	64	72,73
	KS	3	3	9	13,63
	TS	2	1	2	4,54
	STS	1	-	-	-
Jumlah			22	85	100

Sumber:Data Olahan Hasil Penelitian 2020

Dari tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden mengenai indikator merasa ada tugas dan kewajiban yang muncul dari diri sendiri dalam bekerja diperusahaan ini adalah responden yang menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 2 orang atau 9, 10 %, responden yang menjawab setuju yaitu sebanyak 16 orang atau 72, 73%, responden yang menjawab kurang setuju yaitu sebanyak 3 orang atau 13, 63%, responden yang menjawab tidak setuju 1 orang atau 4, 54% sedangkan untuk tanggapan pertanyaan sangat tidak setuju tidak ada dijawab oleh responden. Dengan demikian disimpulkan bahwa setiap pernyataan yang diajukan cenderung setuju oleh responden ini berarti karyawan merasa ada tugas dan tanggung jawab yang dimiliki oleh masing-masing individu yang harus dijalankan dengan baik.

5.3.1.3.2. Memiliki hubungan positif dengan tingkah laku karyawan dalam bekerja diperusahaan

Indikator ini melihat bagaimana para karyawan merasa memiliki hubungan positif dengan tingkah laku karyawan dalam bekerja diperusahaan, berikut ini hasil dari tanggapan responden:

Tabel 5.16

Tanggapan Responden mengenai memiliki hubungan positif dengan tingkah laku karyawan dalam bekerja diperusahaan

Indikator	Kategori	Bobot	Frekuensi	Total Skor	Persentase
Memiliki hubungan positif dengan	SS	5	13	52	59,10
	S	4	2	8	9,10
	KS	3	6	18	27,27

tingkah laku karyawan dalam bekerja diperusahaan	TS	2	1	2	4,53
	STS	1	-	-	-
Jumlah			22	80	100

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian 2020

Dari tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden memiliki hubungan positif dengan tingkah laku karyawan dalam bekerja diperusahaan yaitu tanggapan responden terbanyak menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang atau 59, 10%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 2 orang atau 9, 10%, yang memberikan tanggapan kurang setuju sebanyak 6 orang atau 27, 27% , responden yang menyatakan tidak setuju 1 orang atau 4, 53% dan untuk tanggapan pertanyaan sangat tidak setuju tidak ada dijawab oleh responden. Ini berarti bahwa karyawan sudah memiliki hubungan baik dengan karyawan lainnya, positif dengan tingkah laku karyawan lainnya dalam bekerja diperusahaan ini.

5.3.1.3.3. Memiliki rasa kesetiaan untuk perusahaan

Perusahaan harus mendapatkan timbal balik atas apa yang sudah mereka lakukan terhadap kariawannya dengan kata lain perusahaan menginginkan kesetiaan dari para karyawan yang loyal dalam bekerja demi mencapai tujuan dari perusahaan secara maksimal, berikut ini hasil tanggapan respondennya:

Tabel 5.17

Tanggapan Responden mengenai memiliki rasa kesetiaan untuk perusahaan

Indikator	Kategori	Bobot	Frekuensi	Total Skor	Persentase
Memiliki rasa	SS	5	10	50	45,46

kesetiaan untuk perusahaan	S	4	6	24	27,27
	KS	3	6	18	27,27
	TS	2	-	-	-
	STS	1	-	-	-
Jumlah			22	92	100

Sumber:Data Olahan Hasil Penelitian 2020

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan Dlira Syariah Hotel Pekanbaru terbanyak mengatakan sangat setuju yaitu sebanyak 10 orang atau 45, 46%, yang menyatakan setuju yaitu 6 orang atau 27, 27%, kemudian yang menyatakan kurang setuju yaitu 6 orang atau 27, 27% selanjutnya tidak ada yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Berdasarkan tanggapan responden diatas maka dapat disimpulkan bahwa dengan memodifikasi tujuan organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para karyawan ataupun dengan kata lain organisasi memasukkan pula kebutuhan dan keinginan karyawan dalam tujuan organisasinya. Dengan begitu hal ini akan membuahkan suasana saling mendukung diantara para karyawan dengan organisasi dengan begitu maka akan ada hubungan timbal balik yang baik antara karyawan dan organisasi, para karyawanpun menganggap perusahaan tersebut layak mendapatkan kesetiaan darinya lebih lanjut, suasana tersebut akan membawa karyawan dengan rela menyumbangkan sesuatu bagi tercapainya suatu tujuan organisasi karena karyawan menerima tujuan organisasi yang dipercaya telah disusun demi memenuhi kebutuhsn pribadi mereka sendiri.

Untuk mengetahui bagaimana hasil penelitian dari dimensi *Normative* ini maka disajikan pada tabel hasil rekapitulasi tanggapan responden berdasarkan Dimensi *Normative* dari Analisis Komitmen Organisasional Karyawan Pada D'lira Syariah Hotel Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.18

Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden Berdasarkan Dimensi *Normative*

No	Indikator	Klasifikasi Jawaban					Total Skor
		Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	
1.	Merasa ada tugas dan kewajiban yang muncul dari diri sendiri dalam bekerja diperusahaan	2	16	3	1	-	85
2.	Memiliki hubungan positif dengan tingkah laku karyawan dalam bekerja diperusahaan	13	2	6	1	-	93
3.	Memiliki rasa	10	6	6	-	-	92

kesetiaan untuk perusahaan							
Total Skor							270

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian 2020

Dari tabel diatas mengenai rekapitulasi mengenai dimensi *Normative* pada Dlira Syariah Pekanbaru dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 270. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut:

$$\text{Nilai tertinggi} = 3 \times 5 \times 22 = 330$$

$$\text{Nilai terendah} = 3 \times 1 \times 22 = 66$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{Skor maksimum} - \text{skor minimum}}{\text{Skor}} = \frac{330 - 66}{5} = \frac{264}{5} = 52$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai dimensi *normative* pada Dlira Syariah Hotel Pekanbaru maka dapat ditentukan dibawah ini:

$$\text{Sangat Setuju} = 328-390$$

$$\text{Setuju} = 266-328$$

$$\text{Kurang Setuju} = 203-265$$

$$\text{Tidak Setuju} = 140-202$$

$$\text{Sangat Tidak Setuju} = 78-140$$

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa tingkat kategori mengenai dimensi *Normative* pada Dlira Syariah Hotel Pekanbaru berada pada kategori baik.

Berikut ini dapat dilihat hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai kinerja karyawan pada D'lira Syariah Hotel Pekanbaru yaitu:

Tabel 5.19

**Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden Berdasarkan Komitmen
Organisasi Karyawan D'lira Syariah Hotel Pekanbaru**

Dimensi	Indikator	Skor Jawaban					Jumlah
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1	
Affektif	Merasa ikut memiliki perusahaan	18	4	-	-	-	
	Bobot Nilai	90	16	-	-	-	106
	Merasa terikat secara emosional dengan perusahaan	14	6	2	-	-	
	Bobot Nilai	70	24	6	-	-	100
	Merasa menjadi bagian dari perusahaan	8	10	4	-	-	
	Bobot Nilai	40	40	12	-	-	92
	Menaruh perhatian terhadap masa	6	10	6	-	-	

Continuance	depan perusahaan						
	Bobot Nilai	30	40	18	-	-	88
	Mau berusaha untuk menyuksekan kebijakan perusahaan	8	12	2		-	-
	Bobot Nilai	40	48	6	-	-	94
	Bekerja di perusahaan merupakan kebutuhan dan keinginan	12	5	5		-	-
	Bobot Nilai	60	20	15	-	-	95
Normative	Merasa ada tugas dan kewajiban yang muncul dari diri sendiri dalam bekerja dipusahaan	2	16	3	1		-
	Bobot Nilai	10	64	9	2	-	85
	Memiliki					-	

hubungan positif dengan tingkah laku karyawan dalam bekerja dipusahaan	13	2	6	1		
Bobot Nilai	65	8	18	2	-	93
Memiliki rasa kesetiaan untuk perusahaan	10	6	6	-	-	
Bobot Nilai	50	24	18	-	-	92
Total Skor						845

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian 2020

Dari tabel diatas mengenai rekapitulasi mengenai variabel komitmen organisasi pada D'lira Syariah Hotel Pekanbaru dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 845. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut:

$$\text{Nilai Tertinggi} = 9 \times 5 \times 22 = 990$$

$$\text{Nilai Terendah} = 9 \times 1 \times 22 = 198$$

Untuk mencari interval koefisiennya yaitu:

$$\frac{\text{Skor maksimum} - \text{skor minimum}}{\text{Skor}} = \frac{990 - 198}{5} = \frac{792}{5} = 158$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variabel komitmen organisasi pada Dlira Syariah Hotel Pekanbaru maka dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik	= 1096-1305
Baik	= 887-1096
Cukup Baik	= 678-887
Kurang Baik	= 469-678
Sangat Tidak Baik	= 260-469

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variabel komitmen organisasi pada Dlira Syariah Hotel Pekanbaru berada pada kategori cukup baik. Hal ini membuktikan bahwa karyawan Dlira Syariah Hotel Pekanbaru memiliki komitmen yang cukup baik pada perusahaannya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi karyawan Dlira Syariah Hotel Pekanbaru tergolong cukup baik, karena karyawan menunjukkan indikator-indikator yang cukup baik sehingga komitmen organisasi karyawan bisa semakin meningkat yang dapat berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien serta menciptakan suasana pekerjaan yang menyenangkan dan perusahaan harus menyadari bahwa untuk meningkatkan komitmen karyawan perlu diusahakan penyediaan sarana dan prasarana yang memadai. Jika ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai maka karyawan akan selalu berusaha bekerja secara maksimal dalam melakukan pekerjaannya dan merasa semangat dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.

5.4. Pembahasan

Pada Dasarnya hotel syariah dan non syariah adalah sama-sama sebuah bisnis yang bergerak dibidang properti yang menyediakan hunian sebagai tempat menginap sementara. Perbedaannya adalah terletak pada cara penyajian dan berbagai layanan yang diberikan. Jika pada hotel non syariah semuanya serba bebas, baik makanan, minuman dan hiburan. Di hotel syariah pelayanannya dibatasi. Makanan, minuman, dan restoran harus bersertifikat halal dari Majelis Ulama Indonesia (MUI). Bahkan ada seleksi tamu dalam pelayanan hotel syariah ini dimana yang bukan muhrim tidak boleh masuk kecuali memesan kamar yang berbeda.

Selain makanan dan minuman halal setiap *rest room* atau kamar kecil harus menyediakan air yang cukup untuk bersuci, baik untuk buang air kecil maupun untuk buang air besar bahkan mandi hal ini bahkan jarang ditemui di hotel non syariah. Kemudahan bersuci harus ada toilet shower tidak hanya tissue kemudian untuk beribadah dikamar harus ada arah kiblat dan disediakan al-quran, suasana hotel harus kondusif secara Islami tidak boleh bar-bar.

Karyawan yang bekerja di hotel syariah tujuannya untuk mencari berkah dunia akhirat dan mendapat banyak manfaat karena hotel syariah memiliki nuansa islami yang sangat kental mulai dari makanan dan minuman sampai tamu yang datang pun di seleksi semaksimal mungkin, karyawannya pun selalu memakai pakaian tertutup serta fasilitas yang tersedia memudahkan bagi pemeluk agama islam untuk menjalankan kewajibannya sebagai seorang muslim yang sejati. Beda

dengan karyawan yang bekerja di hotel yang non syariah dimana karyawannya fokus pada dunianya saja tidak memikirkan akhirat dimana hotel non syariah ini sudah kita ketahui kebebasannya makanan,minuman halal dan haram ada disitu,tempat diskotik untuk berfoya-foya juga ada para karyawannyapun tidak memakai pakaian yang menutup aurat mereka.

Berdasarkan tabel rekapitulasi responden mengenai komitmen organisasi maka dapat diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variabel komitmen organisasi pada Dlira Syariah Hotel Pekanbaru berada pada kategori cukup baik.Hal ini membuktikan bahwa karyawan Dlira Syariah Hotel Pekanbaru memiliki komitmen yang cukup baik pada perusahaannya.

Karyawan menunjukkan indikator-indikator yang cukup baik sehingga komitmen organisasi karyawan bisa semakin meningkat yang dapat berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien serta menciptakan suasana pekerjaan yang menyenangkan dan perusahaan harus menyadari bahwa untuk meningkatkan komitmen karyawan perlu diusahakan penyediaan sarana dan prasarana yang memadai. Jika ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai maka karyawan akan selalu berusaha bekerja secara maksimal dalam melakukan pekerjaannya dan merasa semangat dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan dapat diketahui secara umum bahwa komitmen organisasi karyawan Dlira Syariah Hotel Pekanbaru hasilnya dapat dikatakan cukup baik bahwa dengan Dimensi *Affective*,

Dimensi *Continuance*, Dimensi *Normative* dapat memunculkan komitmen organisasi karyawan secara optimal, peningkatan komitmen organisasi merupakan masalah sistem dalam arti tertentu karena ada banyak segi dari pekerjaan dan kegiatan perusahaan yang mempunyai dampak terhadap komitmen organisasi tenaga kerja.

Bidang dan suasana kerja yang dapat meningkatkan komitmen organisasi disamping perlunya pembenahan kembali beberapa bagian perusahaan dan fungsi staff untuk menunjang peningkatan komitmen semaksimal mungkin. Jika dilihat dari kondisi perusahaan yang ditugaskan untuk mengelola Hotel Dlira Syariah Pekanbaru tersebut telah mampu melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik, hal ini berpedoman kepada tanggapan responden yang mendapat skor tertinggi pada kategori cukup baik.

Tinggi rendahnya komitmen organisasi akan sangat menentukan kinerja yang akan dicapai oleh organisasi, komitmen organisasi dapat terwujud apabila individu dalam organisasi menjalankan hak dan kewajiban mereka sesuai dengan tugasnya masing-masing dalam organisasi karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif.

Komitmen organisasi menghasilkan pertukaran hubungan antara individu dan organisasi dimana individu mengikat dirinya sendiri terhadap organisasi sebagai penukaran nilai *reward* atau pembayaran dari organisasi, menurut dasar model organisasi ini individu memasuki organisasi dengan keahlian khusus keinginan dan tujuan sebagai penggantinya individu mengharapkan sebuah

pekerjaan dimana mereka mampu kembali menggunakan skill mereka kepuasan memenuhi keinginannya dan mencapai tujuannya.

Menurut Mathis dan Jackson (2002:99) komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut yang pada akhirnya tergambar dalam statistik ketidakhadiran dan masuk keluar tenaga kerja (turnover).

Berdasarkan dari hasil penelitian maka dapat diketahui bahwa analisis komitmen organisasi karyawan pada Dlira Syariah Hotel Pekanbaru yaitu melalui Dimensi *Affective*, Dimensi *Continuance*, Dimensi *Normative* dengan hasil tanggapan responden dapat dikategorikan cukup baik karena pada umumnya telah dilakukan oleh setiap karyawan dalam bekerja, dengan demikian artinya dapat disimpulkan bahwa yaitu Dimensi *Affective*, Dimensi *Continuance*, Dimensi *Normative* dalam bekerja mampu memunculkan komitmen karyawan dalam bekerja di perusahaan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang diuraikan pada bab sebelumnya mengenai komitmen organisasi karyawan pada Dlira Syariah Hotel Pekanbaru, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil rekapitulasi dari dimensi Affective yaitu tentang, merasa memiliki perusahaan, terikat secara emosional dengan perusahaan serta merasa menjadi bagian dari perusahaan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa, secara keseluruhan tanggapan responden berada pada kategori setuju dengan demikian hasil rekapitulasi sudah dinilai baik oleh karyawan artinya karyawan setuju bahwa dimensi Affective ditempat mereka bekerja.
2. Berdasarkan hasil rekapitulasi dari dimensi Continuance yaitu tentang, menaruh perhatian terhadap masa depan perusahaan, berusaha untuk menyukseskan kebijakan perusahaan serta bekerja diperusahaan merupakan kebutuhan dan keinginan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa, secara keseluruhan tanggapan responden sudah dinilai baik oleh karyawan yang artinya karyawan setuju bahwa dimensi Continuance ditempat mereka bekerja.
3. Berdasarkan hasil rekapitulasi dari dimensi Normative yaitu, merasa ada tugas dan kewajiban, memiliki hubungan yang positif dengan tingkah laku

karyawan lain dalam bekerja serta kesetiaan untuk perusahaan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa, secara keseluruhan tanggapan responden sudah dinilai baik oleh karyawan yang artinya karyawan setuju bahwa dimensi Normative ditempat mereka bekerja.

4. Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh hasil analisis komitmen organisasi karyawan pada Dlira Syariah Hotel Pekanbaru berada dalam kategori cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari bagaimana karyawan bekerja dan mengerjakan tugasnya yang telah memiliki komitmen kerja yang cukup baik sehingga dapat bertahan dan menunjang nama perusahaan agar bisa terus berkembang.

6.2.Saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis berikan dan mungkin akan menjadi masukan bagi Dlira Syariah Hotel Pekanbaru yaitu:

1. Pihak perusahaan sebaiknya mempertimbangkan komitmen organisasi yang diterapkan agar karyawan tidak terlalu terikat dalam pekerjaannya dan bisa disesuaikan dengan kemampuan serta keahlian yang dimiliki karyawan tersebut sehingga karyawan selalu bisa melakukan tugas dan tanggung jawab secara maksimal dengan tujuan untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan.
2. Hendaknya kepada pihak perusahaan selalu melakukan komunikasi yang efektif sehingga antara pegawai dengan perusahaan terjadi integrasi yang baik dalam mencapai visi dan misi perusahaan serta dalam meningkatkan

komitmen organisasi hendaknya pimpinan juga dapat memberikan kesesuaian antara pendidikan karyawan dengan kemampuan yang dimiliki karyawan agar pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan, adanya promosi jabatan, dan pegawai harus mematuhi peraturan yang ada di perusahaan sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasi pada D'lira Syariah Hotel Pekanbaru.

3. Karyawan hendaknya mampu memberikan kemampuan terbaiknya dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi serta selalu memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan berbagai pekerjaan yang dibebankan.
4. Sebaiknya komitmen organisasi selalu ditingkatkan, dipertahankan dan dimunculkan karena dengan demikian akan semakin menambah hasil kerja perusahaan yang lebih baik.
5. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti tentang komitmen organisasi diharapkan bisa mengkaji lebih dalam lagi dari hasil penelitian ini dan penelitian ini bisa menjadi bahan perbandingan agar penelitian selanjutnya bisa lebih baik lagi.

Daftar Pustaka

- Ahuja, M., Chudoba, K.M., George, J.F., Kackmar, C., and McNight, H., 2002. *Overworked and Isolated? Predicting the Effect of Workfamily Conflict, Autonomy, and Workload on Organizational Commitment and Turnover of Virtual Workers. Proceedings of The 35th Hawaii International Conference on System Sciences.* <http://csdl.computer.org/comp/proceedings/hicss/1435/08/14350271b.pdf>. (24 Maret 2004).
- Allen, N.J., and Meyer, J.P., 1990. *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. Journal of Occupational Psychology*, 63:1-18.
- Azman, Tengku. 2015. *Analisis komitmen organisasi, kesiapan sumberdaya manusia, infrastruktur serta sistem informasi dalam menerapkan standar akreditasi pemerintah berbasis akrual (Studi kasus pada pemerintah kabupaten kepulauan meranti).* Jurnal. Program Studi Akutansi Pasca Sarjana Universitas Riau.
- Faustino Cardoso Gomes, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Andi Offset, Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Irma Melia, Anggraini Sukmawati. 2011. *Analisis Komitmen Organisasi Melalui Faktor Quality Of Work Life (Studi Kasus Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian Bogor)*. Vol II, no 03 Desember 2011.

Mangkunegara, Prabu Anwar. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Andi Offside. Jakarta.

Manulang. 2002. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bpfe. Yogyakarta.

Muchtar Hidayat. 2016. *Analisis Komitmen (Affective, Continuance dan Normative) Terhadap Kualitas Pelayanan Pengesahan STNK Kendaraan Bermotor (Studi Empiris pada Kantor Bersama Samsat di Provinsi Kalimantan Timur)*. Vol 12, No 1, Maret 2010: 11-23.

Notoatmojo, Soekijat. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.

Prijodarminto, S. 2004. *Disiplin Kiat Menuju Sukses*. Pradya Paramita. Jakarta.

Randall, S., S., dan Susan, E., J., 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke-21*. Jilid 1, edisi keenam. Erlangga, Jakarta.

Risma, Nova. 2019. *Analisis komitmen organisasi (pada PT. Penerbit Erlangga cabang Pekanbaru)*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

Ricky, T., Peggy, A., M., dan Rita, N., T. 2014. *Analisis Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir, dan Pemberdayaan terhadap Kepuasan Kerja (pada Kantor Badan Pengelola Perbatasan Kepulauan Sangihe)*. Jurnal. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi.

Robert, K., dan Angelo, K., 2014. *Perilaku Organisasi*. Jilid 1, edisi 9. Salemba Empat, Jakarta.

Sri Indrastuti.2012.*Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*.Pekanbaru:UR Press Pekanbaru.

Stephen,R,P,dan Timothy,A,J.,2015.*Prilaku Organisasi*.Jilid 1,edisi 16.Salemba Empat,Jakarta.

Susilo,Eko.2019.*Analisis komitmen organisasi karyawan bagian administrasi sumber daya manusia/umum (pada PT.Perkebunan Nusantara V Sei Garo)*.Skripsi.Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

