

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin dan usia.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Penelitian

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap Karyawan di Hotel 21 Gisting berjumlah 30 karyawan.

4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
20-30 tahun	17	56,7
31-40 tahun	10	33,3
41-50 tahun	3	10,0
Jumlah	30	100,0

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Dari hasil tabel 4.1 karakter responden berdasarkan usia di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu usia 20-30 tahun, artinya karyawan Hotel 21 Gisting yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan yang berusia 20-30 tahun, yaitu sebanyak 17 karyawan atau 56,7%.

4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	17	56,7
Perempuan	13	43,3
Jumlah	30	100

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Dari tabel 4.2 karakter responden berdasarkan jenis kelamin di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu perempuan, artinya karyawan Hotel 21 Gisting Tanggamus yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan Laki-laki, yaitu sebanyak 17 atau 56,7%.

4.1.1.3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMA	20	66,7
Diploma	5	16,7
S1	5	16,7
Jumlah	30	100

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Dari tabel 4.3 karakter responden berdasarkan pendidikan di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu SMA, artinya karyawan Hotel 21 Gisting Tanggamus yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan dengan pendidikan SMA, yaitu sebanyak 20 atau 66,7%.

4.1.1.4 Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
0-2 tahun	12	40,0
3-4 tahun	12	40,0
5-6 tahun	5	16,7
>7 tahun	1	3,3
Jumlah	30	100,0

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Dari tabel 4.4 karakter responden berdasarkan masa kerja di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu 0-2 tahun dan 3-4 tahun,

artinya karyawan Hotel 21 Gisting Tanggamus yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan dengan masa kerja 0-4 tahun, yaitu sebanyak 24 atau 80%.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel Budaya Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi yang disebarkan kepada 30 responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi (X1)

No	Pernyataan	SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1	Membantu rekan kerja baru yang kesulitan menggunakan alat pekerjaan	15	50,0	11	36,7	3	10,0	1	3,7	0	0
2	Selalu melakukan pekerjaan secara efektif,efisien dan tepat waktu	21	70,0	8	26,7	1	3,3	0	0	0	0
3	Mampu memenuhi target dan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi	25	83,3	4	13,3	1	3,3	0	0	0	0
4	Dalam kerja tetap mempertimbangkan keselamatan dan kesehatan	28	93,3	1	6,7	0	0	0	0	0	0
5	Aktivitas pekerjaan dirancang dalam tim	23	76,7	4	13,3	3	10,0	0	0	0	0
6	Organisasi mampu menumbukan rasa bersaing untuk mencapai prestasi	26	86,7	2	6,7	2	6,7	0	0	0	0
7	Peduli dengan keberlanjutan dan pertumbuhan organisasi	20	66,7	9	30,0	1	3,3	0	0	0	0

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan 4 yaitu dalam kerja

tetap mempertimbangkan keselamatan dan kesehatan, sebanyak 28 karyawan. Jawaban tidak setuju terdapat pada pernyataan nomor 1 yaitu membantu rekan kerja baru yang kesulitan menggunakan alat pekerjaan, sebanyak 1 karyawan.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X2)

No	Pernyataan	SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
8	Tersedianya kesempatan untuk promosi jabatan	17	56,7	7	23,3	4	13,3	1	3,3	1	3,3
9	Terjalinnnya kerja sama yang baik dalam tim	23	76,7	7	23,3	0	0	0	0	0	0
10	Imbalan dalam bentuk gaji sudah sesuai	23	76,0	6	20	1	3,3	0	0	0	0
11	Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman	21	70,0	8	26,7	1	3,3	0	0	0	0
12	Tersedianya jaminan dan fasilitas kesehatan di perusahaan	20	66,7	5	16,7	4	13,3	1	3,3	0	0
13	Terjaminnya kelangsungan pekerjaan dan rasa aman dalam bekerja	19	63,3	5	16,7	3	10,0	2	6,7	1	3,3
14	Terjaminnya keselamatan dalam bekerja dalam kondisi apapun	25	83,3	4	13,3	1	3,3	0	0	0	0
15	Kompensasi yang diberikan sesuai dengan kinerja masing masing	22	73,3	7	23,3	1	3,3	0	0	0	0
16	Mempertahankan identitas/ ciri- ciri perusahaan oleh karyawan	22	73,3	7	23,3	1	3,3	0	0	0	0

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan 7 yaitu terjaminnya keselamatan dalam bekerja dalam kondisi apapun, sebanyak 25 karyawan. Jawaban sangat tidak setuju terdapat pada pernyataan nomor 1 sebanyak 1 karyawan dan 6 yaitu terjaminnya kelangsungan pekerjaan dan rasa aman dalam bekerja, sebanyak 1 karyawan.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi (Y)

No	Pernyataan	SS (5)		S (4)		CS (3)		TS		STS	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
17	Terikat secara emosional pada organisasi ini	12	40,0	4	13,3	7	23,3	4	13,3	3	10,0
18	Mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi ini	15	50,0	3	10,0	6	20,0	4	13,3	2	6,7
19	Mengembangkan organisasi ini kepada orang lain diluar organisasi	19	63,3	8	26,7	1	3,3	2	6,7	0	0
20	Percaya bahwa seseorang harus selalu loyal terhadap organsasinya	14	46,7	3	10,0	6	20,0	5	16,7	2	6,7
21	Berfikir bahwa menjadi pegawai yang tetap setia pada sebuah perusahaan merupakan tindakan yang bijaksana	13	43,3	3	10,0	7	23,3	4	13,3	3	10,0
22	Didikan untuk percaya terhadap nilai tetap setia pada satu organisasi	15	50,0	3	10,0	6	20,0	4	13,3	2	6,7
23	Akan terlalu merugikan untuk	13	43,3	5	16,7	7	23,3	3	10,0	2	6,7

	meningkatkan organisasi saat ini											
24	Memiliki sedikit pilihan bila meninggalkan organisasi ini	12	40,0	3	10,0	7	23,3	5	16,7	3	10,0	
25	Saat ini tetap bekerja di organisasi merupakan kebutuhan sekaligus juga keinginan	11	36,7	8	26,7	6	20,0	4	13,3	1	3,3	

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan 3 yaitu mengembangkan organisasi ini kepada orang lain diluar organisasi, sebanyak 19 karyawan. Jawaban sangat tidak setuju terdapat pada pernyataan nomor 1 yaitu terikat secara emosional pada organisasi ini sebanyak 3 karyawan, nomor 5 yaitu berfikir bahwa menjadi pegawai yang tetap setia pada sebuah perusahaan merupakan tindakan yang bijaksana sebanyak 3, dan nomor 8 yaitu memiliki sedikit pilihan bila meninggalkan organisasi ini sebanyak 1 karyawan.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang diuji cobakan pada responden. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 22.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kuesioner Budaya Organisasi (X1)

Item	R hitung	R tabel	Kondisi	Kesimpulan
Item 1	0,762	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
Item 2	0,620	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
Item 3	0,551	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
Item 4	0,438	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid

Item 5	0,412	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
Item 6	0,454	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
Item 7	0,395	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel Budaya Organisasi (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Budaya Organisasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai rhitung $>$ rtabel, dimana nilai rhitung paling tinggi yaitu 0,762 dan paling rendah 0,395. Dengan demikian seluruh item Budaya Organisasi dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Kuesioner Kualitas Kehidupan Kerja (X2)

Item	R hitung	R tabel	Kondisi	Kesimpulan
Item 1	0,682	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
Item 2	0,549	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
Item 3	0,911	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
Item 4	0,901	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
Item 5	0,657	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
Item 6	0,521	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
Item 7	0,776	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
Item 8	0,776	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
Item 9	0,729	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kualitas Kehidupan Kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai rhitung $>$ rtabel, dimana nilai rhitung paling tinggi yaitu 0,911 dan paling rendah 0,521. Dengan demikian seluruh item Kualitas Kehidupan Kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Kuesioner Komitmen Organisasi (Y)

Item	R hitung	R tabel	Kondisi	Kesimpulan
Item 1	0,957	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
Item 2	0,929	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
Item 3	0,387	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
Item 4	0,902	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
Item 5	0,946	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
Item 6	0,911	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
Item 7	0,719	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
Item 8	0,930	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
Item 9	0,887	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel Komitmen Organisasi (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Komitmen Organisasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,957 dan paling rendah 0,387. Dengan demikian seluruh item Komitemen Organisasi dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS 22. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.11
Daftar Interpretasi r

Koefisien	Reliabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang/Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Berdasarkan tabel 4.11 ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alpha chronbach	Koefisien r	Simpulan
Budaya Organisasi	0,542	0,4000 – 0,5999	Sedang/ Cukup
Kualitas Kehidupan Kerja	0,878	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Komitmen Organisasi	0,954	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.12 nilai *cronbach's alpha* variabel Budaya Organisasi (X1) sebesar 0,542 dengan tingkat reliabel sedang, untuk variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X2) memiliki nilai *cronbach's alpha* yaitu 0,878 dengan tingkat reliabel sangat tinggi, dan untuk variabel Komitmen Organisasi (Y) memiliki nilai *cronbach's alpha* yaitu 0,954 yang artinya tingkat reliabel tinggi.

4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikansi. Berdasarkan hasil uji linieritas diperoleh hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi	0,060	0,05	Sig>Alpha	Linier
Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi	0,152	0,05	Sig>Alpha	Linier

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Budaya Organisasi (X1) terhadap Komitmen Organisasi (Y) sebesar 0,060 lebih besar dari 0,05 yang berarti H0 diterima. Nilai signifikansi untuk variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y) sebesar 0,152 lebih besar dari 0,05 yang berarti H0 diterima. Dengan demikian maka $Sig > \alpha$ maka Ho diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier.

4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *Variance Inflationfactor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1 dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Dalam penelitian ini uji multikolinieritas hanya menggunakan Regresi linier berganda pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22.0.

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Budaya Organisasi	0,897	1,115	Bebas gejala multikolieneritas
Kualitas Kehidupan Kerja	0,897	1,115	Bebas gejala multikolieneritas

Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai tolerance dari variabel Budaya Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja lebih dari 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 yang artinya dari ketiga variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam variabel penelitian ini.

4.4 Hasil Metode Analisis Data

Hasil Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasilnya sebagai berikut.

Tabel 4.15
Hasil Perhitungan Coefficients Regresi

Variabel	Nilai Regresi
Constant	31,855
Budaya Organisasi	1,899
Kualitas Kehidupan Kerja	0,132

Sumber: Data diolah pada tahun 2023

Dari tabel 4.15 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 22. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 31,855 + 1,899 X1 + 0,132 X2$$

a. Koefisien konstanta (Y)

Variabel Komitmen Organisasi sebesar 31,855 satu satuan jika jumlah variabel Budaya organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja tetap atau sama dengan nol (0).

b. Koefisien Budaya Organisasi (X1)

Jika jumlah Budaya Organisasi naik sebesar satu satuan maka Komitmen Organisasi akan meningkat sebesar 1,899 satu satuan.

c. Koefisien Kualitas Kehidupan Kerja (X2)

Jika jumlah Kualitas Kehidupan Kerja naik satu satuan maka Komitmen Organisasi akan meningkat sebesar 0,132 satu satuan.

Berdasarkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai beta. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap Komitmen Organisasi (Y) karena diperoleh nilai beta sebesar 1,899.

Tabel 4.16
Hasil Uji Model Summary

Variabel	R korelasi	R squares (koefisien determinasi)
----------	------------	--------------------------------------

Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi	0,371	0,349
---	-------	-------

Sumber: Data diolah pada tahun 2023

Dari tabel 4.16 diatas, diperoleh nilai koefisien determinan R Squares sebesar 0,371 artinya variabel Budaya Organisasi (X1), mempengaruhi Komitmen Organisasi (Y) sebesar 37,1% dan sisanya 72,9% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R menunjukkan arah hubungan antara Budaya Organisasi (X1) dan Komitmen Organisasi (Y) adalah positif artinya jika Budaya Organisasi (X1) naik maka Komitmen Organisasi (Y) akan meningkat.

Tabel 4.17
Hasil Uji Model Summary

Variabel	R korelasi	R squares (koefisien determinasi)
Kualias Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi	0,076	0,043

Sumber: Data diolah pada tahun 2023

Dari tabel 4.17 diatas, diperoleh nilai koefisien determinan R Squares sebesar 0,076 artinya variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X2), mempengaruhi Komitmen Organisasi (Y) sebesar 7,6% dan sisanya 92,4% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R menunjukkan arah hubungan antara Kualitass Kehidupan Kerja (X2) dan Komitmen Organisasi (Y) adalah negatif artinya jika Kualitas Kehidupan Kerja (X2) naik maka Komitmen Organisasi (Y) akan meningkat.

Tabel 4.18
Hasil Uji Model Summary

Variabel	R korelasi	R squares (koefisien determinasi)
Budaya Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi	0,378	0,332

Sumber: Data diolah pada tahun 2023

Dari tabel 4.18 diatas, diperoleh nilai koefisien determinan R Squares sebesar 0,378 artinya variabel Budaya Organisasi (X1) dan Kualitas Kehidupan Kerja (X2) mempengaruhi Komitmen Organisasi (Y) sebesar 37,8% dan sisanya 62,2% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R menunjukkan arah hubungan antara Budaya Organisasi (X1) dan Kualitas Kehidupan Kerja (X2) dengan

Komitmen Organisasi (Y) adalah positif artinya jika Budaya Organisasi (X1) dan Kualitas Kehidupan Kerja (X2) naik maka Komitmen Organisasi (Y) akan meningkat.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.19
Hasil Perhitungan Coefficients^a

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	t hitung	t tabel	Kondisi	Keterangan	Kesimpulan
Budaya Organisasi	0,001	0,05	Sig<alpha	3,623	2,763	t _{hitung} > t _{tabel}	Ho ditolak	Ada pengaruh
Kualitas Kehidupan Kerja	0,579	0,05	Sig>alpha	0,562	2,763	t _{hitung} < t _{tabel}	Ho diterima	Tidak ada pengaruh

1. Pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Berdasarkan tabel 4.19 didapat perhitungan pada Budaya Organisasi (X1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,623 sedangkan nilai t_{tabel} dengan dk (28) adalah 2,763 jadi $t_{hitung} (3,623) > t_{tabel} (2,763)$ dan nilai sig (0,001) < alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga di simpulkan bahwa Budaya Organisasi (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi (Y) di Hotel 21 Gisting Kabupaten Tanggamus.

2. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Berdasarkan tabel 4.19 didapat perhitungan pada Kualitas Kehidupan Kerja (X2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,562 sedangkan nilai t_{tabel} dengan dk (28) adalah 2,763 jadi $t_{hitung} (0,562) < t_{tabel} (2,763)$ dan nilai sig (0,579) > alpha (0,05) dengan demikian Ho diterima dan Ha ditolak sehingga di simpulkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja (X2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap

Komitmen Organisasi (Y) di Hotel 21 Gisting Kabupaten Tanggamus.

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 4.20
Hasil Uji F

Variabel	F _{hitung}	F _{tabel}	Kondisi	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Budaya Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja	8,222	3,34	$F_{hitung} > F_{tabel}$	0,002	0,05	Sig < Alpha	Ho ditolak dan Ha diterima

Berdasarkan dari data pada tabel 4.20 diatas adalah hasil pengujian hipotesis dengan uji F diperoleh nilai untuk F_{hitung} sebesar 8,222 sedangkan F_{table} dengan $\alpha=0,05$ dan $df1= k-1$ ($3-1=2$) dan $df2 n-k$ ($30-2=28$) yaitu sebesar 3,34. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($8,222 > 3,24$). Maka H_0 yang diajukan ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan terdapat pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Kualitas Kehidupan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi (Y) Hotel 21 Gisting Kabupaten Tanggamus.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pembahasan Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Hotel 21 Gisting Tanggamus. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.

Budaya organisasi menurut Robbins (2019) adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Hal ini

berarti setiap organisasi mempunyai sistem makna yang berbeda. Perbedaan ini menyebabkan setiap organisasi mempunyai karakteristik yang unik dan berbeda serta respon yang berbeda ketika menghadapi masalah yang sama.

Maka dapat diketahui bahwa rendahnya Budaya Organisasi yang ada pada ruang lingkup karyawan akan berpengaruh pada Komitmen Organisasi yang dimiliki oleh para karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus melakukan evaluasi terkait Budaya Organisasi yang diterapkan agar dapat meningkatkan rasa Komitmen Organisasi yang ada pada diri karyawan.

4.6.2 Pembahasan Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis variabel Kualitas Kehidupan Kerja secara parsial diperoleh nilai signifikansi variabel Kualitas Kehidupan Kerja sebesar $0,579 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Hotel 21 Gisting Tanggamus.

Menurut Walenta (2019) Kualitas kehidupan kerja atau *Quality of Work Life* (QWL) merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekerja dan organisasi. QWL dimaksudkan pada suatu filosofi manajemen dalam meningkatkan harga diri karyawan, memperkenalkan perubahan dalam budaya organisasi serta memperbaiki keadaan fisik dan emosional para karyawan. Dengan adanya peningkatan perubahan dan perbaikan tersebut, karyawan akan memiliki kesempatan untuk tumbuh dan berkembang.

Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Lubis (2018) yang menyatakan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja dapat mempengaruhi Komitmen Organisasi.

4.6.3 Pembahasan Pengaruh Budaya Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis variabel Budaya Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja secara simultan diperoleh nilai signifikansi variabel Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Hotel 21 Gisting Kabupaten Tanggamus.

Menurut Mawu (2018) Kualitas Kehidupan Kerja merupakan sebuah proses yang merespons pada kebutuhan pegawai dengan mengembangkan suatu mekanisme yang memberikan kesempatan secara penuh pada pegawai dalam pengambilan keputusan dan merencanakan kehidupan kerja mereka dan Menurut Nurlaila (2019) Budaya Organisasi merupakan seperangkat nilai, keyakinan, pemahaman dan norma utama yang dimiliki bersama oleh anggota-anggota organisasi.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Lubis (2018) yang menyatakan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja dapat mempengaruhi Komitmen Organisasi dan penelitian yang dilakukan Nurlaila (2019) Budaya Organisasi dapat mempengaruhi Komitmen Organisasi. Selain itu menurut penelitian Ayal dkk (2019) yang mengatakan bahwa Budaya Organisasi (X1) dan Kualitas Kehidupan Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y).

Budaya organisasi yang mendukung karyawan, mendorong keterlibatan, dan kerja sama, dapat meningkatkan komitmen karyawan

terhadap organisasi. Di sisi lain, budaya yang tidak mendukung atau tidak transparan dapat mengurangi komitmen. Kualitas kehidupan kerja, termasuk beban kerja, fleksibilitas, dukungan atasan, dan peluang pertumbuhan, juga memengaruhi komitmen karyawan. Kualitas kerja yang tinggi, yang menciptakan keseimbangan kerja-kehidupan yang baik dan memberikan peluang pertumbuhan, dapat meningkatkan komitmen. Kesadaran akan peran kedua faktor ini dapat membantu organisasi menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan meningkatkan komitmen karyawan, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang pihak perusahaan.

