

## **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, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

##### **4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden**

###### **1. Jenis Kelamin Responden**

Gambaran umum mengenai jenis kelamin, karyawan Hotel POP Bandar Lampung. Berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.1**  
**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>No</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frequency (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
1	Laki-Laki	28	60,9
2	Perempuan	18	39,1
<b>Total</b>		<b>46</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data diolah tahun 2020*

Berdasarkan Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin diketahui bahwa jumlah Hotel POP Bandar Lampung didominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebanyak 28 Orang dengan persentase 60,9% sedangkan jenis kelamin perempuan berjumlah 18 Orang dengan persentase 39,1%.

## 2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai usia, karyawan Hotel POP Bandar Lampung. adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.2**  
**Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia (Tahun)	Frequency (Orang)	Persentase (%)
1	21 – 30	34	73,9
2	31 – 40	9	19,6
3	41 – 50	3	6,5
<b>Total</b>		<b>46</b>	<b>100</b>

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia dapat dilihat bahwa karyawan Hotel POP Bandar Lampung yang paling banyak berusia 21 – 30 Tahun sebanyak 34 orang atau sebesar 73,9%.

## 3. Pendidikan Terakhir Responden

Gambaran umum mengenai pendidikan terakhir karyawan Hotel POP Bandar Lampung adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.3**  
**Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Frequency (Orang)	Persentase (%)
SMA	23	50,0
D3	13	28,3
S1	10	21,7
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data diolah tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir dapat dilihat bahwa karyawan Hotel POP Bandar Lampung pendidikan terakhir didominasi oleh SMA sebanyak 23 orang dengan persentase 50,0%.

#### 4. Masa Kerja

Gambaran umum mengenai masa kerja karyawan Hotel POP Bandar Lampung adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.4**  
**Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja (Tahun)	Frequency (Orang)	Persentase (%)
0 – 5	37	80,4
6 – 10	7	15,2
> 10	2	4,3
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100</b>

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja dapat dilihat bahwa karyawan Hotel POP Bandar Lampung masa kerja yang tinggi didominasi oleh 0 – 5 Tahun sebanyak 37 orang atau sebesar 80,4%.

#### 4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

**Tabel 4.5**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Kompensasi yang tepat dan adil</b>											
1	Gaji sesuai dengan kompetensi karyawan	14	30,4	29	63,0	3	6,5	0	0	0	0
2	Gaji memenuhi kebutuhan karyawan	11	23,9	32	69,6	3	6,5	0	0	0	0
<b>Lingkungan yang tepat dan adil</b>											
3	Hubungan terjalin harmonis dan kondusif antar atasan dan karyawan	4	8,7	33	71,7	8	17,4	1	2,2	0	0
4	Lingkungan kerja yang aman dan nyaman	3	6,5	34	73,9	8	17,4	1	2,2	0	0
<b>Kesempatan untuk menggunakan dan Mengembangkan kemampuan pekerja</b>											

5	Memahami prosedur kerja yang disampaikan oleh atasan baik secara lisan maupun tulisan	12	26,1	16	34,8	18	39,1	0	0	0	0
6	Ada pengembangan potensi dan kemampuan karyawan	10	21,7	23	50,0	12	26,1	1	2,2	0	0
<b>Interaksi sosial di tempat kerja</b>											
7	Hubungan yang baik sangat penting untuk menunjang kinerja	18	39,1	20	43,5	8	17,4	0	0	0	0
8	Merasa aman dan nyaman dalam bekerja	6	13,0	22	47,8	15	32,6	3	6,5	0	0
<b>Hak-hak pegawai dalam kantor</b>											
9	Karyawan terlibat dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan	2	4,3	36	78,3	7	15,2	1	2,2	0	0
10	Menyumbangkan ide maupun saran dalam melaksanakan pekerjaan	9	19,6	19	41,3	18	39,1	0	0	0	0

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.5 hasil jawaban responden dari beberapa pernyataan yang diajukan kepada 46 responden mengenai variabel Kualitas Kehidupan Kerja pernyataan yang tertinggi pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 7 yaitu Hubungan yang baik sangat penting untuk menunjang kinerja, dengan jumlah responden sebanyak 18 responden atau 39,1 % dan pernyataan yang terendah pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 9 yaitu Karyawan terlibat dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan, dengan jumlah responden sebanyak 2 responden atau 4,3%.

**Tabel 4.6**

**Hasil Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi (X2)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>1</b>	<b>Inovasi dan Pengambilan Resiko</b>										
1	Karyawan berhak untuk berkegiatan dan berinovasi	26	56,5	16	34,8	4	8,7	0	0	0	0
2	Karyawan berhak mengemukakan gagasan	16	34,8	22	47,8	8	17,4	0	0	0	0

	dengan segala resikonya										
<b>Perhatian Kepada Detail</b>											
3	Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan menjadikan keharusan	10	21,7	15	32,6	21	45,7	0	0	0	0
4	Karyawan harus perhatian dalam menghadapi berbagai situasi kerja	11	23,9	27	58,7	8	17,4	0	0	0	0
<b>Orientasi Hasil</b>											
5	Mengutamakan hasil pekerjaan daripada teknis	12	26,1	16	34,8	16	34,8	2	4,3	0	0
6	Kelengkapan dalam menyelesaikan pekerjaan sangat diperluka	12	26,1	22	47,8	8	17,4	4	8,7	0	0
<b>Orientasi Orang</b>											
7	Pengambilan keputusan disesuaikan dengan kondisi karyawan	6	13,0	16	34,8	22	47,8	2	4,3	0	0
8	Karyawan dilibatkan dalam mengambil keputusan	14	30,4	19	41,3	12	26,1	1	2,2	0	0
<b>Orientasi Tim</b>											
9	Pekerjaan akan berhasil jika ada komunikasi antar tim	16	34,8	13	28,3	14	30,4	1	2,2	2	4,3
10	Pekerjaan akan lebih baik jika dikerjakan bersama tim	8	17,4	15	32,6	13	28,3	10	21,7	0	0
<b>Agresivitas</b>											
11	Karyawan memiliki keberanian untuk berinovasi dan berkeaktivitas	12	26,1	16	34,8	12	26,1	3	6,5	3	6,5
12	Karyawan tanggap dan peka terhadap situasi dalam pekerjaan	16	34,8	12	26,1	14	30,4	1	2,2	3	6,5
<b>Kemantapan / Stabilitas</b>											
13	Kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang ditetapkan.	9	19,6	19	41,3	11	23,9	6	13,0	1	2,2
14	Konsistensi dalam menyelesaikan pekerjaan	11	23,9	19	41,3	10	21,7	3	6,5	3	6,5

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.6 hasil jawaban responden dari beberapa pernyataan yang diajukan kepada 46 responden mengenai variabel Budaya Organisasi pernyataan yang tertinggi pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 1 yaitu Karyawan berhak untuk berkeaktivitas dan berinovasi, dengan jumlah responden sebanyak 26 responden atau 56,5 % dan pernyataan

yang terendah pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 7 yaitu Pengambilan keputusan disesuaikan dengan kondisi karyawan, dengan jumlah responden sebanyak 6 responden atau 13,0 %.

**Tabel 4.7**

**Hasil Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi (Y)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b><i>Affective Commitment</i></b>											
1	Senang menghabiskan sisa karir di perusahaan ini	13	28,3	24	52,2	7	15,2	2	4,3	0	0
2	Masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan karyawan juga	11	23,9	25	54,3	8	17,4	2	4,3	0	0
<b><i>Continuance Commitment</i></b>											
3	Sulit untuk meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja di tempat lain	10	21,7	23	50,0	11	23,9	2	4,3	0	0
4	Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan sekarang	12	26,1	25	54,3	8	17,4	1	2,2	0	0
<b><i>Normative Commitment</i></b>											
5	Percaya terhadap nilai tetap setia pada perusahaan ini	16	34,8	26	56,5	4	8,7	0	0	0	0
6	Loyalitas adalah penting sebagai kewajiban moral	13	28,4	29	63,0	4	8,7	0	0	0	0

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.7 hasil jawaban responden dari beberapa pernyataan yang diajukan kepada 46 responden mengenai variabel Komitmen Organisasi pernyataan yang tertinggi pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 5 yaitu Percaya terhadap nilai tetap setia pada perusahaan ini, dengan

jumlah responden sebanyak 16 responden atau 34,8 % dan pernyataan yang terendah pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 3 yaitu Sulit untuk meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja di tempat lain, dengan jumlah responden sebanyak 10 responden atau 21,7 %.

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Validitas Instrumen ditentukan dengan mengorelasikan antara skor yang diperoleh setiap butir pernyataan dengan skor total. Rumus yang digunakan untuk mencari nilai korelasi adalah korelasi *Product Moment*, pengolahan data menggunakan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 22*).

**Tabel 4.8**

**Hasil Uji Validitas Kualitas Kehidupan Kerja (X1)**

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 3	0,001	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 6	0,024	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 9	0,001	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 10	0,001	0,05	Sig < alpha	Valid

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan mengenai variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1) memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Signifikansi < 0,05 (alpha). Dengan demikian seluruh item pernyataan Kualitas Kehidupan Kerja (X1) dinyatakan valid.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X2)**

<b>Pernyataan</b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Kesimpulan</b>
Butir 1	<b>0,025</b>	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 2	<b>0,004</b>	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 3	<b>0,000</b>	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 4	<b>0,000</b>	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 5	<b>0,001</b>	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 6	<b>0,001</b>	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 7	<b>0,000</b>	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 8	<b>0,007</b>	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 9	<b>0,000</b>	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 10	<b>0,000</b>	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 11	<b>0,000</b>	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 12	<b>0,000</b>	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 13	<b>0,000</b>	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 14	<b>0,000</b>	0,05	Sig < alpha	Valid

*Sumber : Data diolah, 2020*

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan mengenai variabel Budaya Organisasi (X2), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Signifikansi < 0,05 (alpha). Dengan demikian seluruh item pernyataan Budaya Organisasi (X2) dinyatakan valid.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi (Y)**

<b>Pernyataan</b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Kesimpulan</b>
Butir 1	<b>0,000</b>	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 2	<b>0,000</b>	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 3	<b>0,000</b>	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 4	<b>0,000</b>	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 5	<b>0,000</b>	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 6	<b>0,000</b>	0,05	Sig < alpha	Valid

*Sumber : Data diolah, 2020*



Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji validitas diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan mengenai variabel Komitmen Organisasi (Y), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Signifikansi  $< 0,05$  (alpha). Dengan demikian seluruh item pernyataan Komitmen Organisasi (Y) dinyatakan valid.

#### 4.2.2 Uji Reliabilitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana mengukur data memberikan hasil relatif konsisten bila dilakukan pengukuran ulang pada subjek yang sama, fungsi dari uji reliabilitas adalah mengetahui sejauh mana keadaan alat ukur atau kuesioner (angket) tersebut. Reliabel artinya konsisten atau stabil, suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila hasil alat ukur tersebut konsisten sehingga dapat dipercaya. Pengelolaan data menggunakan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 22*) dengan membandingkan antara Alpha dengan interpretasi nilai r. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.11**

**Interprestasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi**

Nilai Korelasi	Keterangan
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

*Sumber : Sugiyono, 2018*

Berdasarkan tabel 4.11 ketentuan reliabel diatas maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

**Tabel 4.12**

**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja (X1)	0,714	0,6000 – 0,7999	Tinggi

Budaya Organisasi (X2)	0,834	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Komitmen Organisasi (Y)	0,812	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.12 hasil uji reliabilitas diatas diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* tertinggi yaitu sebesar 0,834 untuk variabel Budaya Organisasi dengan tingkat reliabel sangat tinggi sedangkan nilai *cronbach alpha* terendah yaitu 0,714 untuk variabel Kualitas Kehidupan Kerja dengan tingkat reliabel tinggi.

### 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 22*). Hipotesis yang diajukan dan kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Rumusan hipotesis:

Ho = Model regresi berbentuk linier.

Ha = Model regresi tidak berbentuk linier.

2. Kriteria pengambilan keputusan:

Ho ditolak apabila  $Sig < 0,05$  (alpha) yang berarti model regresi tidak berbentuk linier.

Ho diterima apabila  $Sig > 0,05$  (alpha) yang berarti model regresi berbentuk linier.

Dari hasil pengolahan data, diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Linearitas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja (X1) terhadap Komitmen Organisasi (Y)	0,136	0,05	Sig > alpha	Linier
Budaya Organisasi (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y)	0,619	0,05	Sig > alpha	Linier

*Sumber: Data diolah, 2020*

Berdasarkan tabel 4.13 hasil uji linearitas diatas dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan ANOVA didapat nilai Signifikansi pada baris *Deviantion from linearity* dari variabel Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi diperoleh nilai Signifikansi sebesar  $0,136 > 0,05$  (alpha), maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier. Nilai Sig pada baris *Deviantion from linearity* dari variabel Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi diperoleh nilai Signifikansi sebesar  $0,619 > 0,05$  (alpha) maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variabel independen lebih besar dari nilai alpha (0,05), Dapat disimpulkan bahwa data tersebut menyatakan variabel independen memiliki hubungan dengan variabel dependen atau model regresi berbentuk linier.

#### 4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dapat dilakukan dengan membandingkan antara koefisien determinasi simultan dengan koefisien determinasi antar variabel. Selain cara tersebut gejala multikolinieritas dapat juga diketahui dengan menggunakan VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF > 10 maka ada gejala multikolinieritas, sedangkan unsur  $(1-R^2)$  disebut *Collinierity Tolerance*. Artinya jika nilai *Collinierity Tolerance* dibawah 0,1 maka ada gejala multikolinieritas. Pengolahan data dilakukan dengan

bantuan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 22*).

Prosedur Pengujian :

1. Jika nilai VIF  $> 10$  maka ada gejala multikolinieritas.

Jika nilai VIF  $< 10$  maka tidak ada gejala multikolinieritas.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	VIF	Kondisi	Kesimpulan
Kualitas Kehidupan Kerja (X1)	1,006	VIF $< 10$	Tidak ada gejala multikolinieritas
Budaya Organisasi (X2)	1,006	VIF $< 10$	Tidak ada gejala multikolinieritas

*Sumber: Data diolah, 2020*

Berdasarkan tabel 4.14 hasil uji multikolinieritas diatas dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan pada *table coefficients* diperoleh nilai VIF sebesar  $1,006 < 10$  maka tidak ada gejala multikolinieritas.

#### 4.4 Hasil Uji Analisis Data

##### 4.4.1 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apakah nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Apakah pengaruhnya positif atau negatif. Pengolahan data menggunakan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 22*). Berikut hasil pengujian regresi linier berganda :

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Koefisien Regresi Linear Berganda**

<b>Variabel</b>	<b>R (Korelasi)</b>	<b>R Square (Determinasi)</b>
Kualitas Kehidupan Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2)	0,585 <sup>a</sup>	0,343

Sumber : *Data diolah, 2020*

Berdasarkan tabel 4.15 hasil uji koefisien regresi linear berganda diatas, menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,585 artinya hal ini menunjukkan tingkat hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi Hotel POP Bandar Lampung adalah positif dan kuat. Nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,343 artinya Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi mempengaruhi Komitmen Organisasi pada Hotel POP Bandar Lampung sebesar 0,343 atau 34,3 % sedangkan sisanya yaitu 65,7% dipengaruhi oleh variabel yang lain.

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Persamaan Koefisien Regresi Linear Berganda**

<b>Variabel</b>	<b>B</b>	<b>Std. Error</b>
(Constant)	0,963	4,982
Kualitas Kehidupan Kerja (X1)	0,400	0,109
Budaya Organisasi (X2)	0,143	0,053

Sumber : *Data Diolah, 2020*

Berdasarkan tabel 4.16 hasil uji persamaan koefisien regresi linear berganda diatas dengan pengolahan data menggunakan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 22*).

Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

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

$$Y = 0,963 + 0,400X_1 + 0,143X_2$$

Keterangan :

- Y = Komitmen Organisasi  
 X1 = Kualitas Kehidupan Kerja  
 X2 = Budaya Organisasi  
 a = Konstanta  
 b1, b2 = Koefisien Regresi  
 e = Variabel Pengganggu

Persamaan regresi diatas menunjukkan bahwa :

1. Nilai konstanta variabel Komitmen Organisasi (Y) sebesar 0,963 menyatakan bahwa jika tidak ada Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi, maka besarnya Komitmen Organisasi pada Hotel POP Bandar Lampung adalah 0,963 satuan.
2. Koefisien Kualitas Kehidupan Kerja (X1)  
 Apabila Kualitas Kehidupan Kerja naik sebesar satu satuan, maka Komitmen Organisasi pada Hotel POP Bandar Lampung akan meningkat sebesar 0,400 satu satuan.
3. Koefisien Budaya Organisasi (X2)  
 Apabila Budaya Organisasi naik sebesar satu satuan maka Komitmen Organisasi pada Hotel POP Bandar Lampung akan meningkat sebesar 0,143 satu satuan.

## 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

### 4.5.1 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (Uji t) digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Program and*

*Service Solution Seri 22*). Berikut hasil pengujian hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut :

### 1. Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi

Ho : Kualitas Kehidupan Kerja tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Hotel POP Bandar Lampung.

Ha : Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Hotel POP Bandar Lampung.

Pengujian menggunakan uji dua arah dengan taraf nyata atau  $\alpha = 5\%$ .

Dengan demikian maka taraf nyata/alpha adalah  $0,05/2 = 0,025$ .

Kriteria pengujian :

1. Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (Sig) dengan nilai  $\alpha$  (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai Sig < 0,05 maka Ho ditolak
- 2) Jika nilai Sig > 0,05 maka Ho diterima

**Tabel 4.17**

#### Hasil Uji Parsial (Uji t)

#### Variabel Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja (X1) terhadap Komitmen Organisasi (Y)	0,001	0,05	Sig < alpha	Ho ditolak dan menerima Ha

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.17 hasil uji parsial (Uji t) didapat perhitungan pada Lingkungan Kerja Non Fisik, Nilai Signifikansi diperoleh nilai sebesar 0,001. Dengan demikian nilai Signifikansi < alpha ( $0,001 < 0,025$ ) maka Ho ditolak dan menerima Ha sehingga dapat disimpulkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Hotel POP Bandar Lampung.

## 2. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi

Ho : Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Hotel POP Bandar Lampung.

Ha : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Hotel POP Bandar Lampung.

Pengujian menggunakan uji dua arah dengan taraf nyata atau  $\alpha = 5\%$ .

Dengan demikian maka taraf nyata/alpha adalah  $0,05/2 = 0,025$ .

Kriteria pengujian :

1. Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (Sig) dengan nilai  $\alpha$  (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:
  - 1) Jika nilai Sig < 0,05 maka Ho ditolak
  - 2) Jika nilai Sig > 0,05 maka Ho diterima

**Tabel 4.18**

### Hasil Uji Parsial (Uji t)

#### Variabel Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Budaya Organisasi (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y)	0,010	0,05	Sig < alpha	Ho ditolak dan menerima Ha

*Sumber : Data Diolah, 2020*

Berdasarkan tabel 4.18 hasil uji parsial (Uji t) didapat perhitungan pada Budaya Organisasi, Nilai Signifikansi diperoleh nilai sebesar 0,010. Dengan demikian nilai Signifikansi < alpha ( $0,010 < 0,025$ ) maka Ho ditolak dan menerima Ha sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Hotel POP Bandar Lampung.



#### 4.5.2 Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Uji F dengan uji serentak atau uji model/uji anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel independent (bebas) yaitu Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi secara bersama-sama terhadap variabel dependen (terikat) yaitu Komitmen Organisasi. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution Seri 22*). Berikut hasil pengujian hipotesis secara simultan (Uji F) adalah sebagai berikut :

**Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.**

Ho : Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Hotel POP Bandar Lampung.

Ha : Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Hotel POP Bandar Lampung.

Pengujian menggunakan uji dua arah dengan taraf nyata atau  $\alpha = 5\%$ .

Dengan demikian maka taraf nyata/alpha adalah 0,05.

Kriteria pengujian :

1. Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai  $\alpha$  (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut :
  - 1) Jika nilai Sig < 0,05 maka Ho ditolak
  - 2) Jika nilai Sig > 0,05 maka Ho diterima

**Tabel 4.19**  
**Hasil Uji Simultan (Uji-F)**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi	0,000	0,05	Sig < alpha	Ho ditolak dan menerima Ha

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.19 hasil uji simultan (Uji-F) didapat perhitungan pada Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi, Nilai Signifikansi diperoleh nilai sebesar 0,000. Dengan demikian nilai Signifikansi  $< \alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$  sehingga dapat disimpulkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Hotel POP Bandar Lampung.

## **4.6 Pembahasan**

### **4.6.1 Pembahasan Kualitas Kehidupan Kerja (X1) terhadap Komitmen Organisasi (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis variabel Kualitas Kehidupan Kerja secara parsial diperoleh nilai signifikansi variabel Kualitas Kehidupan Kerja sebesar  $0,000 < 0,025$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Hotel POP Bandar Lampung. Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality Of Work Life*) dianggap penting karena dapat menjadikan karyawan memberikan kontribusi yang lebih pada perusahaan/organisasi. 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. Oleh sebab itu, kualitas kehidupan kerja merupakan faktor penting yang harus dipertimbangkan agar karyawan dapat berkomitmen pada perusahaan dan tentunya tidak ada keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

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

#### **4.6.2 Pembahasan Budaya Organisasi (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis variabel Budaya Organisasi secara parsial diperoleh nilai signifikansi variabel Budaya Organisasi sebesar  $0,016 < 0,025$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Hotel POP Bandar Lampung. 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 Nurlaila (2019) Budaya Organisasi dapat mempengaruhi Komitmen Organisasi.

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.

#### **4.6.3 Pembahasan Kualitas Kehidupan Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis variabel Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan diperoleh nilai signifikansi variabel Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Hotel POP Bandar Lampung. 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.

Maka dapat diketahui bahwa rendahnya hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dan perilaku Budaya Organisasi yang ada pada Hotel POP Bandar Lampung. Oleh karena itu Hotel POP Bandar Lampung harus melakukan evaluasi terkait Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi yang diterapkan agar dapat meningkatkan rasa Komitmen Organisasi yang ada pada diri karyawan.